

► Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19

Resumen de los hallazgos principales



► **Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19***

Resumen de los hallazgos principales

Oficina Internacional del Trabajo • Ginebra

* Análisis realizado en 133 países, incluido un territorio, de marzo a agosto de 2020.

Derechos reservados © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-92-2-034041-7 (Print)
ISBN: 978-92-2-034042-4 (Web PDF)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT 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 sancione.

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.

Cover: © AdobeStock

Producido por la Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación
de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación
y distribución electrónica.

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera
sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-REP

► Índice

► Resumen ejecutivo	iv
► Prefacio	vii
► Introducción	1
► 1. Trabajadores más afectados, en situación de mayor vulnerabilidad y sectores más afectados en opinión de los sindicatos	3
1.1. Categorías de trabajadores más afectadas	3
1.2. Trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad	4
1.3. Los sectores más afectados	6
► 2. Respuestas de los sindicatos a la crisis de COVID-19	9
2.1. Los trabajadores en cuanto que participantes activos en el diálogo social	9
2.1.1. Diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores	11
2.1.2. Diálogo social bipartito entre sindicatos y organizaciones de empleadores	13
2.2. Interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos	15
2.3. Acciones específicas de los sindicatos para sus miembros / trabajadores	16
2.4. Sindicalización	17
2.5. Acuerdo mostrado con las respuestas gubernamentales a la COVID-19	17
2.6. Notificación de violación de derechos sindicales y de los trabajadores	18
2.7. Recomendaciones de los sindicatos a los gobiernos y empleadores	19
► 3. Conclusión	21
► Cuadros y gráficos	
► Cuadro 1: De un vistazo: participación de los sindicatos en el diálogo social tripartito y bipartito, interacciones bilaterales con los gobiernos y notificación de violación de derechos sindicales /de los trabajadores	10
► Gráfico 1: Diálogo social (tripartito, bipartito o una combinación de ambos)	9
► Gráfico 2: Diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores	11
► Gráfico 3: Diálogo social bipartito entre sindicatos y organizaciones de empleadores	13
► Gráfico 4: Interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos	15
► Gráfico 5: Violación de derechos sindicales y de los trabajadores	18

► Resumen ejecutivo

El mundo del trabajo se está viendo profundamente afectado por la pandemia de COVID-19. Los gobiernos han puesto en marcha programas de estímulo presupuestario de una envergadura sin precedentes con el fin de apoyar los ingresos y los empleos y evitar un colapso total de la economía.

El **diálogo social eficaz** y la cooperación entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores han demostrado ser indispensables para el diseño y la aplicación de estrategias y políticas apropiadas para abordar los efectos negativos de la crisis de COVID-19 y construir sociedades inclusivas.

En un primer momento, *el análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19* presenta cuáles son, en opinión de los sindicatos, las categorías de trabajadores más afectadas, los trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad y los sectores más afectados por la pandemia de COVID-19. Posteriormente ofrece un resumen de las respuestas de los sindicatos a la crisis de COVID-19 y de los progresos realizados a través del diálogo social, tripartito o bipartito, o de las interacciones bilaterales con los gobiernos de 133 países, incluido un territorio, durante el periodo comprendido entre marzo y agosto de 2020. Asimismo, el documento recoge si los sindicatos han estado de acuerdo con las medidas económicas y sociales aplicadas por sus gobiernos, o si se ha producido violación de derechos sindicales o de los trabajadores. Por último, ofrece una orientación sobre cómo pueden los sindicatos reforzar la resiliencia y ayudar a construir una “mejor normalidad”.

Las conclusiones del análisis de tendencias mundiales están basadas en análisis de tendencias regionales sobre respuestas sindicales a la COVID-19. Reflejan tanto información proporcionada por los sindicatos nacionales a los especialistas de ACTRAV en las oficinas exteriores de la OIT, como información disponible en el centro de información sobre la COVID-19 de la OIT e información procedente de fuentes tales como las organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

Categorías de trabajadores más afectadas, trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad y sectores más afectados en opinión de los sindicatos

Los **profesionales sanitarios y los trabajadores de primera línea** son las categorías más afectadas en todo el mundo por la crisis de COVID-19. Han arriesgado su vida por los demás pese a la escasez de equipos de protección personal. Los trabajadores de la **economía informal**, así como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores ocasionales se han visto igualmente afectados en una mayor proporción debido a la falta de protección y a la ausencia de ingresos o ahorros alternativos, a la precariedad de su relación laboral y a su exclusión de las medidas de apoyo. Por último, las MIPYMES han experimentado una fuerte disminución de la demanda y los ingresos, cuando no el cese total de su actividad.

Las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes, los refugiados y las personas con discapacidad son los trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad, debido principalmente al carácter informal y precario del trabajo que realizan, a las malas condiciones laborales, a la exposición a la violencia y marginación y a la falta de protección o apoyo por parte de los servicios públicos.

El **turismo, el transporte marítimo y por carretera**, así como **la aviación y la construcción**, el **comercio y la hostelería** o los **sectores del entretenimiento y la manufactura** son los sectores más afectados por el brote de COVID-19. Las empresas que operan en estos sectores experimentaron una suspensión temporal de sus operaciones o la paralización de la actividad económica, restricciones de movilidad y cierre de fronteras y, con ello, un grave riesgo de quiebra y una fuerte contracción económica con consecuencias negativas en el empleo, la prestación de servicios y la disponibilidad de materias primas.

	África	Américas	Arab States	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundo
Diálogo social						
Una forma al menos de diálogo social (diálogo tripartito y/o bipartito)	36/47 (77%)	19/25 (76%)	6/6 (100%)	15/17 (88%)	32/38 (84%)	81%
Diálogo tripartito	28/47 (60%)	15/25 (60%)	2/6 (33%)	10/17 (59%)	24/38 (63%)	59%
Diálogo bipartito	28/47 (60%)	14/25 (56%)	6/6 (100%)	12/17 (70%)	22/38 (58%)	62%
Interacciones bilaterales (entre gobiernos y sindicatos)	12/47 (26%)	9/25 (36%)	3/6 (50%)	7/17 (41%)	15/38 (39%)	34%
Notificación de violación de derechos (de los trabajadores/sindicatos)	10/47 (21%)	5/25 (20%)	4/6 (67%)	6/17 (35%)	11/38 (29%)	27%

Respuestas sindicales a la crisis de COVID-19

Los **trabajadores en cuanto que participantes activos en el diálogo social**: 108 países, de un total de 133 (81 por ciento), utilizaron el diálogo social en respuesta a la pandemia para lograr un consenso sobre medidas específicas de protección a los trabajadores y las empresas. El **diálogo social en alguna de sus formas**, tripartito, bipartito o ambos, se utilizó en el cien por cien de los países de los Estados Árabes, en el 88 por ciento de los países de Asia, en el 84 por ciento de los países de Europa y Asia Central, en el 77 por ciento de los países de África y en el 76 por ciento de los países de las Américas.

El **diálogo tripartito** entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores tuvo lugar en 79 de los 133 países (59 por ciento). En los casos en que los sindicatos participaron en los debates políticos, los temas de negociación más frecuentes fueron la protección social y las medidas relativas al empleo, así como el compromiso de avanzar hacia relaciones laborales colaborativas, medidas presupuestarias y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

El **diálogo bipartito entre empleadores y sindicatos** se dio en 82 de 133 países (62 por ciento). Los empleadores y los trabajadores a menudo expresaron preocupaciones similares sobre la adecuación de las medidas adoptadas y la falta de suministros necesarios en el mercado (por ejemplo, equipos de protección personal). En algunos casos, presentaron a los gobiernos declaraciones, propuestas o solicitudes conjuntas. También aplicaron medidas reforzadas de seguridad y salud en el trabajo o proporcionaron prestaciones adicionales a cate-

gorías específicas de trabajadores. En algunos casos, firmaron memorandos de entendimiento o convenios colectivos en los que se comprometían a evitar despidos colectivos y a reforzar las garantías de empleo.

Las interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos tuvieron lugar en 46 de los 133 países y un territorio (34 por ciento). Los temas negociados fueron, entre otros, la enmienda a la legislación existente a la luz de la crisis de COVID-19, las prestaciones por recorte de plantilla y por desempleo para los trabajadores que perdieron su empleo, las ayudas a los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y de las personas necesitadas, las prestaciones adicionales para los profesionales de la salud y medidas adecuadas de seguridad y salud para los trabajadores.

Las acciones específicas de los sindicatos para sus miembros / trabajadores incluyeron la creación de fondos de emergencia, campañas de sensibilización, programas de capacitación y servicios de adaptación al mercado laboral, asesoramiento jurídico, distribución de paquetes de alimentos y equipos de protección personal y, en algunos casos, el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional.

La **sindicalización** de las organizaciones de trabajadores se ha visto muy afectada por el confinamiento y las medidas restrictivas. Como resultado, algunos sindicatos decidieron suspender las cuotas de afiliación, mientras que otros vieron en la crisis una oportunidad para concienciar y llegar a los trabajadores de la economía informal, lanzando eficaces campañas de afiliación. Hubo también

sindicatos que desarrollaron formas innovadoras de organización y acercamiento a sus miembros o que organizaron acciones humanitarias para mantener su relevancia.

Acuerdo mostrado con las respuestas gubernamentales a la COVID-19: En general, los sindicatos acogieron positivamente las respuestas de los gobiernos a la COVID-19 y demostraron su apoyo garantizando el cumplimiento por parte de los trabajadores. Sin embargo, en muchos casos los sindicatos expresaron su insatisfacción en cuanto a la aplicación de los mecanismos de diálogo social, la falta de participación de los sindicatos en los procesos de toma de decisiones y la falta de claridad con respecto a las medidas adoptadas. Algunos sindicatos criticaron a sus gobiernos por no haber proporcionado una protección adecuada para todos los trabajadores, incluidos aquellos que, por su situación laboral, no suelen estar cubiertos.

Varios sindicatos de las distintas regiones notificaron **violaciones de derechos sindicales y de los trabajadores**.

La mayor parte de violación de derechos se registró en los Estados Árabes (67 por ciento de los países) y en Asia y el Pacífico (35 por ciento de los países), seguidos de Europa y Asia Central (29 por ciento de los países), África (21 por ciento de los países) y las Américas (20 por ciento de los países). Los casos notificados se referían principalmente a violación de normas internacionales del trabajo, incumplimiento de la normativa laboral en materia de despidos, horas de trabajo y pago de salarios, e incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones de los sindicatos a los gobiernos y empleadores: Las peticiones a los gobiernos por parte de los sindicatos para una acción inmediata abarcaron la atención sanitaria universal, la ampliación de las prestaciones por enfermedad, desempleo y familiares, las transferencias de efectivo, la seguridad del empleo y los ingresos, el apoyo financiero a las empresas, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la conce-

sión de prestaciones en especie y el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional. Las recomendaciones a mediano/largo plazo incluyeron el fortalecimiento del diálogo social, la ampliación de la cobertura de protección social, la realización de inversiones a largo plazo en servicios sociales y de bienestar y la condonación de la deuda externa.

Conclusiones

Los sindicatos deben considerar la crisis como un toque de atención para contribuir a reconstruir mejor en adelante y avanzar en los programas laborales y sociales. Para lograr estos objetivos, es necesario que sean reconocidos, que participen en la elaboración de políticas y negocien convenios colectivos que promuevan los derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, así como horas máximas de trabajo, prestaciones por enfermedad, protección social para todos y seguridad y salud en el trabajo.

Una **mejor reconstrucción para el futuro exige respuestas a escala mundial basadas en un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas**. Los sindicatos deben asegurarse de que las medidas temporales adoptadas en respuesta a la pandemia de COVID-19 constituyan un paso intermedio hacia una recuperación sólida, centrada en una perspectiva de mediano y largo plazo, en consonancia con las prioridades identificadas en el marco de políticas de respuesta a la COVID-19 de la OIT.

El **programa sindical para una mayor resiliencia y empoderamiento en el contexto de la crisis de COVID-19 y recuperación de la misma debería apuntar a:** desarrollar la voluntad política, contribuir al fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social, desarrollar conocimientos y capacidades, aumentar la capacidad de representación, seguir promoviendo las prioridades de los trabajadores, brindar nuevos servicios, ampliar alianzas, participar en los procesos de las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible, compartir información y aprender de crisis anteriores.

► Prefacio

El año 2020 dio comienzo con la pandemia de COVID-19, emergencia de salud pública que ha afectado profundamente al mundo del trabajo.

Además de la amenaza que representa para la salud pública, sus efectos adversos sobre la economía y la sociedad están poniendo en peligro los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de trabajadores y sus familias, exponiendo y exacerbando aún más la persistente desigualdad, la inseguridad socioeconómica y la distribución dispar de los beneficios del crecimiento económico en muchas partes del mundo.

En este contexto, ***la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo*** y el ***marco de políticas de la OIT estructurado en cuatro pilares***, junto con ***la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a la misma***, brindan una orientación global más pertinente que nunca para alcanzar el futuro que deseamos. Estos marcos de políticas ponen de relieve el papel fundamental del ***diálogo social y la solidaridad mundial***, que han demostrado ser ***favores clave de impulso para atenuar los efectos de las crisis, pasadas y presentes***.

Conforme a las palabras recientes del ***Director General de la OIT, Guy Ryder***, “En estos momentos difíciles, el diálogo social nunca ha sido tan importante. Nos ayuda a construir la resiliencia y, cuando es necesario tomar decisiones importantes, nos ayuda a encontrar soluciones legítimas y aceptadas.”

Si bien en algunos países y regiones el ***diálogo social se ha visto socavado durante esta crisis y han aumentado las violaciones de los derechos sindicales***, en los países en que el diálogo social ha funcionado eficazmente se han obtenido resultados mucho mejores. Por consiguiente, ***el diálogo social, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva deben estar en el centro de toda acción sindical***, en cuanto que derechos fundamentales y por el carácter habilitador de los mismos.

La presente reseña de política está dirigida principalmente a los trabajadores y sus organizaciones. Su objetivo principal consiste en ***promover una mejor comprensión del papel fundamental que han desempeñado los sindicatos en las respuestas a la COVID-19 en todo el mundo***, ya sea mediante el diálogo social tripartito y bipartito, las interacciones bilaterales con sus gobiernos o las acciones específicas llevadas a cabo en apoyo de sus miembros y

de la sociedad en su conjunto. Esta reseña pretende igualmente ***sensibilizar acerca de la violación de derechos de los sindicatos y los trabajadores durante la pandemia***.

En este sentido, tiene por objeto ***favorecer el intercambio de experiencias e información*** pertinente entre los sindicatos y los trabajadores para ***fortalecer su capacidad de influir en la formulación de políticas nacionales y elaborar una estrategia a más largo plazo para multiplicar sus efectos*** en los planos nacional e internacional.

En particular, las ***organizaciones de trabajadores deberán desempeñar un papel decisivo*** para garantizar que las medidas adoptadas en respuesta a los drásticos efectos sociales y económicos de la crisis de COVID-19 sustenten una ***recuperación económica equitativa y generen resiliencia para abordar crisis futuras***.

La ***pandemia de COVID-19 ha servido de toque de atención*** para alertar a la comunidad mundial sobre cuán urgente es acelerar el progreso en la construcción de una “mejor normalidad”. Sin embargo, el carácter polifacético de la crisis y sus efectos imprevisibles podrían incitar a proponer respuestas políticas unilaterales y a querer prescindir del diálogo social. ***Los sindicatos deben estar, por lo tanto, muy atentos, e insistir en el uso de mecanismos de diálogo social a todos los niveles pertinentes para la adopción de decisiones durante y después de la crisis***.

Los sindicatos pueden ayudar a sus países a salir fortalecidos de esta crisis ***exigiendo a sus gobiernos celeridad y actuación y presentando propuestas nuevas e innovadoras para transformar las medidas a corto plazo de respuesta a la crisis en reformas sistémicas***.

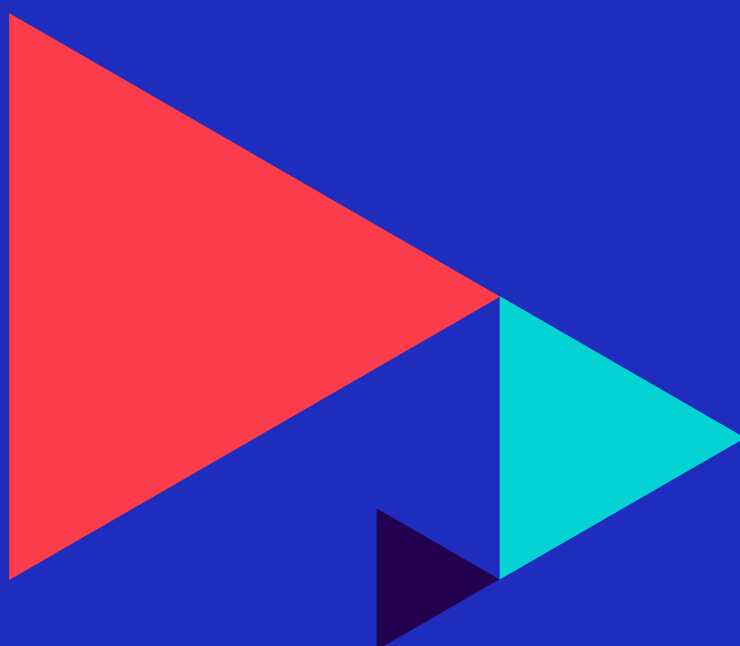
Para lograr este objetivo, se necesitan ***sindicatos fuertes, independientes, bien informados y representativos, así como una mayor solidaridad*** para garantizar una recuperación económica equitativa con trabajo decente para todos.

Esperamos que la reseña sea de utilidad para vuestro trabajo.

Quisiera agradecer a mis colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), especialmente a Ursula Kulke, Mohammed Mwamazingo, Ariel Castro, Greta Cartoceti y a cuantos han contribuido a la preparación y aplicación de esta nota.

Maria Helena André

Directora, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT



► Introducción

Los sindicatos del mundo entero han participado en el diálogo social tripartito y bipartito para influir en las respuestas políticas a la crisis de COVID-19. En las primeras etapas de la respuesta la mayoría de los países recurrieron con buenos resultados al diálogo social tripartito y bipartito.¹ Los sindicatos han ayudado a los interlocutores sociales a lograr un consenso sobre medidas específicas de protección para los trabajadores y las empresas particularmente afectados por la crisis, así como medidas que favorecieran la recuperación. Las organizaciones de trabajadores también han prestado un enorme apoyo a sus miembros y a los grupos de población necesitados para ayudar a contener el virus y reducir los efectos negativos de la pandemia.

Este documento ofrece un panorama general del importante papel que han desempeñado los sindicatos de todo el mundo en respuesta a la crisis económica y social causada por la pandemia de COVID-19.

- El documento expone en un primer momento cuáles son, en opinión de los sindicatos, las categorías de trabajadores más afectadas, los trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad y los sectores más afectados por la pandemia de COVID-19.
- Se presenta un resumen de las respuestas de los sindicatos a la crisis de COVID-19 en 133 países, incluido un territorio,² durante el período comprendido entre marzo y agosto de 2020. Se muestra, en particular, el papel que han

desempeñado en las respuestas nacionales, regionales y locales a la COVID-19, a través del diálogo social, ya sea tripartito o bipartito, y los logros que han alcanzado mediante interacciones bilaterales con sus gobiernos.

- El documento también pone de manifiesto acciones específicas realizadas por los sindicatos en apoyo de sus miembros y de la sociedad en su conjunto; revela si los sindicatos han estado o no de acuerdo con las medidas económicas y sociales aplicadas por sus gobiernos en respuesta al impacto social y económico de la pandemia, así como si los derechos de los trabajadores y los sindicatos resultaron violados por dichas medidas.
- Por último, en base a los logros alcanzados por los sindicatos, solos o en colaboración con los gobiernos y/o los empleadores y sus organizaciones, durante la crisis de COVID-19, el documento orienta sobre la forma en que los sindicatos pueden reforzar la capacidad de resiliencia y construir una mejor normalidad.

Las conclusiones de este documento se basan fundamentalmente en análisis de tendencias regionales sobre respuestas sindicales a la COVID-19³ que reflejan, a su vez, la información proporcionada por los sindicatos nacionales a los especialistas de ACTRAV en las oficinas exteriores de la OIT, así como información disponible en el centro de información sobre la COVID-19 de la OIT⁴ e información de otras fuentes, tal y como se indica en las notas a pie de página del presente documento.

1 Véase *El diálogo social en el más alto nivel como herramienta de gobernanza durante la pandemia de COVID-19. Tendencias mundiales y regionales y cuestiones de política*, OIT, 2020. Puede haber leves diferencias debidas a los distintos plazos que abarcan los documentos y el distinto número de países que se examinan.

2 Regiones y países, incluido un territorio, que se han tenido en cuenta en el análisis de tendencias:

África (47 de un total de 54 países): Argelia, Benin, Botswana, Burundi, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Côte d'Ivoire, Djibouti, República Democrática del Congo, Egipto, Eritrea, Eswatini, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Mauritania, Mauricio, Marruecos, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Sudán, Togo, Túnez, Uganda, República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabue.

América (25 de un total de 35 países): Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, y Uruguay.

Estados Árabes (6 de un total de 12 países, incluido un territorio): Bahrein, Iraq, Jordania, Kuwait, el Líbano y el Territorio Palestino Ocupado.

Asia y el Pacífico (17 de un total de 36 países): Australia, Afganistán, Bangladesh, Camboya, Fiji, India, Japón, Malasia, Myanmar, Nepal, Pakistán, Filipinas, República de Corea, Samoa, Singapur, Sri Lanka y Tailandia.

Europa y Asia Central (38 de un total de 51 países): Albania, Armenia, Austria, Azerbaiyán, Bielorrusia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Estonia, Francia, Georgia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Países Bajos, Macedonia del Norte, Noruega, Polonia, Portugal, República de Moldavia, Rumanía, Federación de Rusia, Serbia, República Eslovaca, República de Eslovenia, Suecia, Ucrania, Reino Unido y Uzbekistán.

3 OIT (próximamente).

4 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-es/index.htm>.

La razón para llevar a cabo este estudio es que el mundo del trabajo se está viendo muy afectado por la pandemia de COVID-19. Además de una amenaza para la salud pública, los efectos adversos económicos y sociales ponen en peligro los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de trabajadores y sus familias. Según la OIT, la pérdida de ingresos provenientes del trabajo a escala mundial durante los tres primeros trimestres de 2020 se eleva a 3,5 billones de dólares estadounidenses.⁵

En respuesta a los enormes efectos adversos de la pandemia en el mercado de trabajo, los gobiernos han puesto en marcha programas de estímulo presupuestario sin precedentes con el fin de apoyar los ingresos y el empleo, además de evitar el colapso absoluto de la economía. En los casos en que no ha sido posible movilizar recursos adicionales, muchos gobiernos han recurrido a la solidaridad internacional, entre ellos la Ayuda Oficial al Desarrollo de la OCDE, el Fondo de Respuesta y Recuperación COVID-19 de las Naciones Unidas y la financiación

de emergencia del Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y el FMI.⁶

Los interlocutores sociales deberían formar parte de las respuestas políticas a la pandemia y su aplicación. A estos efectos, un diálogo social efectivo y la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan un papel importante. Han demostrado ser indispensables para diseñar y aplicar estrategias y políticas adecuadas para mitigar los efectos negativos de la crisis de COVID-19 y construir sociedades inclusivas.

La [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) (2019) y el marco de políticas de la OIT estructurado en cuatro pilares,⁷ que contiene una hoja de ruta para mitigar el impacto económico y social de la crisis de COVID-19, así como la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), proporcionan una orientación global que, ahora más que nunca, resulta de gran relevancia para una mejor reconstrucción.

5 [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 6ª edición. Estimaciones actualizadas y análisis](#), OIT, 2020.

6 Cabe señalar que el mecanismo de financiación de emergencia del FMI no está vinculado a la “solidaridad” sino a la condicionalidad, y a veces se considera como un préstamo.

7 [Nota de políticas de la OIT sobre COVID-19. Marco de políticas para responder a la crisis de la COVID-19](#), OIT, 2020.

► 1. Trabajadores más afectados, en situación de mayor vulnerabilidad y sectores más afectados en opinión de los sindicatos

1.1 Categorías de trabajadores más afectadas

En base a la información comunicada por los sindicatos, los **profesionales de la salud y trabajadores de primera línea** constituyen la categoría de trabajadores más afectada por la crisis de COVID-19 a nivel mundial. Han arriesgado sus vidas por los demás, pese a la escasez de equipo de protección personal (EPP), pese a la carga de trabajo adicional y períodos de descanso inadecuados, pese a salarios bajos y falta de prestaciones, pese a la estigmatización. Según los últimos datos disponibles,⁸ en el mundo han muerto al menos 7.000 profesionales de la salud tras contraer la COVID-19. Además, las altas tasas de contagios entre estos profesionales implican una mayor presión en el sistema sanitario y una mayor carga de trabajo para el resto de compañeros.

Los sindicatos informaron también de que los **trabajadores de la economía informal** se han visto gravemente afectados por la pandemia.⁹ Las medidas de confinamiento total o parcial aplicadas en numerosos países del mundo entero afectan a estos trabajadores de forma considerable, ya que la mayoría de ellos no pueden contar con rentas de sustitución ni con ahorros. Además, al no estar declarados, a menudo han quedado excluidos de las medidas excepcionales de apoyo del gobierno. El hecho de no trabajar y quedarse en casa significa perder sus empleos y sus medios de vida.

Los **trabajadores por cuenta propia y los trabajadores ocasionales** constituyen otra de las categorías mayormente expuestas a las consecuencias negativas de la pandemia, dada la falta de protección y la precariedad de su relación laboral. Las medidas de contención suponen, además, para muchos trabajadores autónomos la desaparición de la demanda, especialmente en algunos sectores, lo



⁸ [Global: Análisis de Amnistía revela que más de 7.000 profesionales de la salud han muerto a causa de la COVID-19](#), Amnistía Internacional, 3 de septiembre de 2020.

⁹ [La crisis de COVID-19 y la economía informal. Respuestas inmediatas y desafíos de política](#), OIT, 2020. De acuerdo con la OIT, en 2020, más de 2000 millones de trabajadores se ganan la vida en la economía informal, lo que representa el 62 por ciento de la fuerza de trabajo mundial.

que, dependiendo de la duración de la crisis, podría tener consecuencias drásticas para sus medios de vida y sus futuras perspectivas de empleo.

La pandemia de COVID-19 tiene igualmente un profundo impacto en la **micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME)**, fuente de ingresos de millones de trabajadores. La conmoción de esta crisis está recayendo sobre las MIPYMES y causando el despido de sus trabajadores en el mundo entero. Las restricciones a la movilidad y la fuerte disminución de la demanda pesan con más rotundidad sobre las MIPYMES, ya que dependen principalmente de los mercados locales y son muy vulnerables a las fluctuaciones económicas. Además, su limitado acceso a fondos y recursos hace que tengan menos opciones que las empresas más grandes para responder a la repentina interrupción de la actividad económica.

1.2 Trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad

En todas las regiones, y especialmente en América Latina y África, los sindicatos han identificado a las **mujeres** como grupo de trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad. Las mujeres constituyen en término medio hasta el 70 por ciento de los trabajadores de la salud y la asistencia social en 104 países.¹⁰ Asimismo, dedican tres veces más de tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado. Con el surgimiento de la COVID-19 y el cierre de las escuelas, las mayores necesidades de cuidados entre las personas mayores y los servicios sanitarios desbordados,¹¹ el trabajo de cuidados no remunerado no ha hecho sino aumentar. En los países en desarrollo, alrededor del 70 por ciento del empleo de las mujeres se da en la economía informal, un sector afectado en mayor medida por la crisis de COVID-19. Además, las medidas de confinamiento puestas en práctica han causado un aumento en los niveles de violencia doméstica, con las mujeres como principales víctimas.¹²

La crisis ha afectado de forma igualmente dura a millones de **trabajadores migrantes**, que suelen

ser los primeros en ser despedidos y los últimos en acceder a pruebas o tratamiento. Al igual que los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes se han visto en muchos casos excluidos de las políticas nacionales en respuesta a la COVID-19, como ayudas salariales, prestaciones de desempleo o medidas de protección social. En casos en los que les es posible acceder a pruebas o tratamiento médico en relación a la COVID-19, se muestran reacios por temor a ser detenidos o deportados, especialmente si se hallan en situación irregular. En algunos casos, las restricciones de desplazamiento han dejado atrapados a los migrantes en los países de destino sin opción para regresar a sus hogares. También han tenido un impacto significativo en las remesas los numerosos despidos de trabajadores migrantes durante la pandemia.¹³

También los **refugiados** forman parte de los grupos en situación de mayor vulnerabilidad en opinión de los sindicatos, especialmente los refugiados implicados en el trabajo doméstico, en el sector de la construcción, la industria manufacturera y la agricultura. Más del 80 por ciento de la población mundial de refugiados vive en países en desarrollo, muchos de ellos en campamentos superpoblados donde es difícil mantener el distanciamiento social o hacer cuarentena.

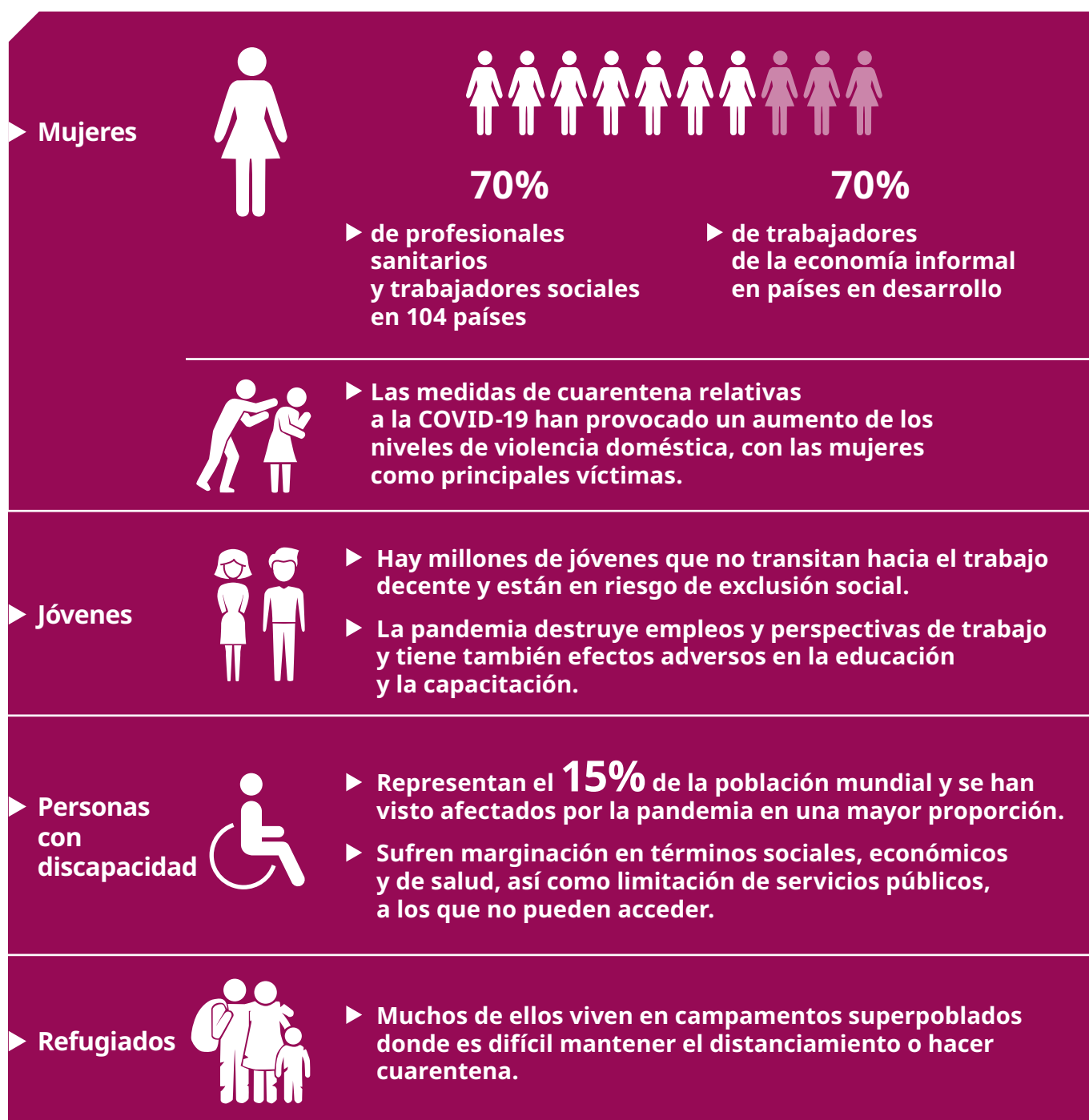
En los **jóvenes** el impacto de la pandemia es de gran calada y proporción. Las jóvenes y los jóvenes en los países en desarrollo se han visto especialmente afectados por la crisis. Existen millones de jóvenes en transición hacia el trabajo decente que están ahora en riesgo de exclusión social. Los jóvenes suelen tener mayor representación en los sectores más afectados por la pandemia de COVID-19, como el turismo, el comercio minorista, los servicios de alojamiento y alimentación. Las medidas de confinamiento han repercutido gravemente en las oportunidades educativas de los jóvenes debido al cierre de escuelas, universidades e instituciones de enseñanza y formación profesional. Aunque algunas instituciones pueden impartir enseñanza en línea, no todos pueden hacer uso de esa posibilidad debido al limitado acceso a Internet en algunos países. Por lo tanto, la pandemia no sólo está destru-

10 [Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis de COVID-19](#) (en inglés), OCDE, 2020. [Equidad de género en la fuerza laboral de salud: análisis de 104 países](#) (en inglés), OMS (2019)

11 Datos del [Informe de políticas de las Naciones Unidas sobre "Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres y niñas"](#).

12 [Reseña: COVID-19 y la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas](#), ONU Mujeres, 2020.

13 De acuerdo con el Banco Mundial, en 2020 se estimaba una disminución de las remesas que se envían a los países de ingreso bajo y mediano, de donde procede la mayoría de trabajadores migrantes, de un 19,7 por ciento hasta ubicarse en los 445 000 millones de dólares estadounidenses, lo que representa la pérdida de un flujo de financiamiento vital para muchos hogares vulnerables. *El Banco Mundial prevé la mayor caída de remesas de la historia reciente*, BM, 2020, <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history>.



yendo sus empleos y perspectivas de trabajo, sino que también tiene efectos adversos en su educación y capacitación, con el subsiguiente impacto en su bienestar mental. La mayor proporción en la que la pandemia afecta a los jóvenes ha exacerbado aún más las desigualdades y corre el riesgo de reducir el potencial productivo de toda una generación.

Las **personas con discapacidad**, equivalente al 15 por ciento de la población mundial,¹⁴ se han visto afectadas por la pandemia también en mayor proporción. Sufren marginación en términos sociales, económicos y de salud, así como las limitaciones de los servicios públicos, a los que no pueden acceder. Esta marginación provoca que la

14 [Informe mundial sobre la discapacidad](#), OMS y Banco Mundial, 2011.

amenaza a sus vidas y medios de vida que supone la crisis de COVID-19 sea mayor. Las personas con discapacidad tienen también más probabilidades de tener problemas de salud que aumentan el riesgo de enfermarse de COVID-19. En general, tienen más dificultades para garantizar el distanciamiento físico, encuentran obstáculos de accesibilidad para obtener información relevante y pueden experimentar un empeoramiento del aislamiento social existente y una mayor exposición a la violencia y el acoso. La mayor representación de las personas con discapacidad entre las personas pobres y en la economía informal aumenta su riesgo de contagio. Muchos de estos riesgos se agravan entre las mujeres y las personas mayores con discapacidad.

Al mismo tiempo, algunas de las medidas recomendadas para la prevención de la COVID-19 podrían crearles aún nuevos obstáculos.¹⁵

1.3 Los sectores más afectados

La mayoría de los sindicatos consideran que el turismo es uno de los sectores más afectados por el brote de COVID-19. Debido a las medidas de confinamiento y contención, y con una posible pérdida de 850 millones a 1.100 millones de turistas internacionales, los hoteles, restaurantes, operadores turísticos, líneas aéreas y cruceros han suspendido

► Turismo



- Debido a las medidas de confinamiento y contención, y con una posible pérdida de 850 millones a 1.100 millones de turistas internacionales, los hoteles, restaurantes, operadores turísticos, líneas aéreas y cruceros han suspendido la actividad indefinidamente.
- Hay entre 100 y 120 millones de empleos del sector turístico en riesgo.

► Transporte



- **Transporte por carretera:** Muchos países del mundo entero han impuesto restricciones al tránsito interno y/o el cierre de fronteras para el transporte de mercancías por carretera.



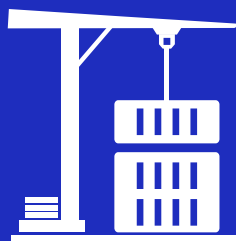
- **Transporte marítimo:** Las restricciones a la movilidad han afectado gravemente al transporte marítimo.



- **Aviación civil:** Según la Organización de Aviación Civil Internacional, el sector ha asistido a una disminución de 1800 millones de pasajeros (69%) entre enero y agosto de 2020, lo que representa una pérdida para las líneas aéreas.

15 [Reseña de políticas: COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia](#), OIT, 2020.

► Sector de la construcción



- Antes de que estallara la COVID-19, muchos trabajadores de la construcción tenían contratos a corto plazo y basados en proyectos. Muchos de ellos se han enfrentado a una reducción de horas y despidos, o bien han perdido sus ingresos casi de inmediato.
- La situación es muy delicada para los trabajadores de la construcción en los países en desarrollo, donde el sector es sumamente informal y no suelen contar con indemnizaciones específicas por despidos económicos, prestaciones de desempleo y otras prestaciones de protección social.

► Otros sectores golpeados por la crisis de COVID-19:



► Comercio



► Hostelería



► Entretenimiento



► Manufactura

la actividad indefinidamente.¹⁶ Mientras que en 2019 el sector representaba unos 330 millones de empleos en todo el mundo, equivalente al 10,3 por ciento del empleo total mundial,¹⁷ en 2020 había entre 100 y 120 millones de estos puestos de trabajo en riesgo.¹⁸

Del mismo modo, se consideran muy afectados los sectores del **transporte por carretera y marítimo** y el sector de la **aviación**. El sector del transporte por carretera es esencial para el desarrollo social y económico y garantiza la movilidad entre jurisdicciones y entre países. Sin embargo, a fin de contener la propagación de la COVID-19, muchos países de todo el mundo han impuesto restricciones al tránsito interno y/o el cierre de fronteras para los servicios de

transporte de mercancías por carretera. En muchos países, los conductores trabajan por cuenta propia y, por lo tanto, quedan fuera del ámbito de la protección del trabajo y el empleo, lo que significa que no tienen derecho a prestaciones esenciales como la indemnización por discapacidad, el seguro médico y el seguro de desempleo.¹⁹ Las restricciones a la movilidad han afectado gravemente al transporte marítimo, que transporta los alimentos, la energía y las materias primas del mundo. Consideraciones similares se aplican a la aviación civil, que emplea a 10,2 millones de trabajadores en todo el mundo y mantiene 65,5 millones de empleos en una serie de sectores interconectados como los servicios y el turismo.²⁰ Según la Organización de Aviación Civil

16 De acuerdo con la Organización Mundial del Turismo, la pérdida en ingresos por exportaciones del turismo podría situarse entre 910 000 millones y 1,2 billones de dólares estadounidenses. Véase *Las cifras de turistas internacionales podrían caer un 60-80% en 2020*, informa la OMT, Organización Mundial del Turismo, 2020.

17 *Informe de Impacto Económico del Consejo Mundial de Viajes y Turismo*, 2019.

18 *Las cifras de turistas internacionales podrían caer un 60-80% en 2020*, informa la OMT, Organización Mundial del Turismo, 2020.

19 *La COVID-19 y el transporte por carretera*. Departamento de Políticas Sectoriales, OIT, 2020.

20 *La COVID-19 y la aviación civil*. Departamento de Políticas Sectoriales, OIT, 2020.

Internacional (OACI)²¹, el sector ha asistido a una disminución de 1800 millones de pasajeros, equivalente a un 69 por ciento, entre enero y agosto de 2020, lo que representa una pérdida para las líneas aéreas de 340.000 a 380.000 millones de dólares estadounidenses.

Otro sector igualmente afectado ha sido el de la **construcción**, incluyendo las empresas vinculadas al sector, por lo general pequeñas y medianas empresas que corren un grave riesgo de quiebra si el negocio no reanuda pronto. Según la OIT, ya antes de que estallara la COVID-19, muchos trabajadores de la construcción tenían contratos a corto plazo y basados en proyectos. Muchos de ellos se han enfrentado a una reducción de horas y despidos, o bien han perdido sus ingresos casi de inmediato. En otros casos, la industria de la construcción ha

seguido funcionando a pesar de las condiciones inseguras (por ejemplo, en Brasil, Albania, Croacia, Australia, Japón, Hong Kong y Camboya).²² La situación es particularmente delicada para los trabajadores de la construcción en los países en desarrollo, donde el sector es sumamente informal y no suelen contar con indemnizaciones específicas por despidos económicos, prestaciones de desempleo y otras prestaciones de protección social.²³

Por último, los análisis de tendencias regionales señalaban que el **comercio** y la **hostelería**, así como los **sectores del entretenimiento** y la **manufactura**, forman parte de los sectores más afectados por la crisis de COVID-19, debido a la fuerte recesión provocada en todas las regiones por las restricciones de viaje, las medidas de confinamiento y la paralización de la actividad económica.

21 [Impacto económico de la pandemia de COVID-19 en el transporte aéreo](#), OACI, 2020.

22 [ICM publica informes regionales sobre COVID-19](#), ICM, 2020.

23 [El sector de la construcción puede ayudar a liderar la recuperación económica](#), OIT, 2020.

► 2. Respuestas de los sindicatos a la crisis de COVID-19

El siguiente recuadro ofrece una instantánea de las cifras/porcentajes obtenidos, a nivel mundial y regional, en relación a los países que recurrieron al diálogo social tripartito o bipartito, aquellos donde hubo interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos y, por último, los países donde se ha informado de violaciones de derechos de los trabajadores y/o los sindicatos durante la pandemia.

Cuadro 1: De un vistazo: participación de los sindicatos en el diálogo social tripartito y bipartito, interacciones bilaterales con los gobiernos y notificación de violación de derechos sindicales/de los trabajadores

2.1 Los trabajadores en cuanto que participantes activos en el diálogo social

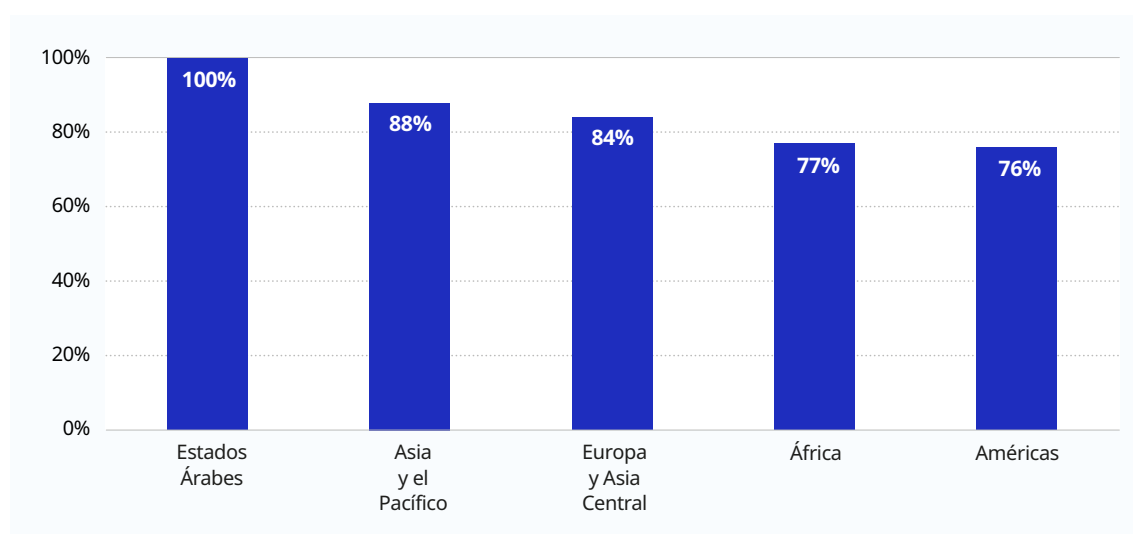
Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo,

o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características.

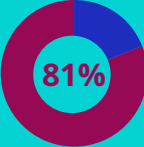
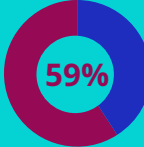
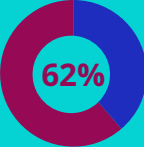
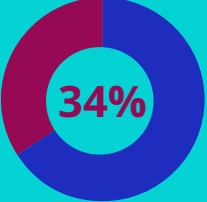
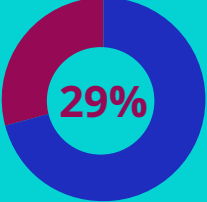
De acuerdo con la información aportada por los sindicatos de todo el mundo, la mayoría de los países y territorios (110 de un total de 133, equivalente a un 83 por ciento) recurrió al diálogo social bipartito o tripartito, ya fuera por separado o en conjunto, como parte de sus respuestas a la crisis de COVID-19. Si bien el diálogo social ha tenido un alcance variable en función de los países y las regiones, en la mayoría de ellos contribuyó a lograr un consenso en torno a medidas destinadas a proteger a los trabajadores y las empresas especialmente afectados por la crisis, tal y como se observa a continuación.

En el 100 por cien de los Estados Árabes se utilizó al menos una forma de diálogo social, ya fuera bipartito, tripartito o ambos, mientras que la utilización fue del 89 por ciento en los países de Europa y Asia

► Gráfico 1: Diálogo social (tripartito, bipartito o una combinación de ambos)



► **Cuadro 1:**
De un vistazo: participación de los sindicatos en el diálogo social tripartito y bipartito, interacciones bilaterales con los gobiernos y notificación de violación de derechos sindicales/de los trabajadores

	 Diálogo social			 Interacciones bilaterales	 Notificación de violación de derechos
	Una forma al menos de diálogo social (diálogo tripartito y/o bipartito)	 Diálogo tripartito	 Diálogo bipartito	 (entre gobiernos y sindicatos)	 (de los trabajadores /sindicatos)
 África	36/47 (77%)	28/47 (60%)	28/47 (60%)	12/47 (26%)	10/47 (21%)
 Américas	19/25 (76%)	15/25 (60%)	14/25 (56%)	9/25 (36%)	5/25 (20%)
 Estados Árabes	6/6 (100%)	2/6 (33%)	6/6 (100%)	3/6 (50%)	4/6 (67%)
 Asia y el Pacífico	15/17 (88%)	10/17 (59%)	12/17 (70%)	7/17 (41%)	6/17 (35%)
 Europa y Asia Central	32/38 (84%)	24/38 (63%)	22/38 (58%)	15/38 (39%)	11/38 (29%)
 Mundo	 81%	 59%	 62%	 34%	 29%

Central, del 88 por ciento en Asia, del 77 por ciento en África y del 76 por ciento en las Américas.

2.1.1 Diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores

Entre los países bajo examen, el diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores tuvo lugar en 79 de 133 países (59 por ciento). La utilización del diálogo tripartito fue del 63 por ciento en Europa y Asia Central, del 60 por ciento en las Américas, del 59 por ciento en Asia y el Pacífico y del 33 por ciento en los Estados Árabes.

En la mayoría de los casos se crearon órganos bipartitos y/o comités tripartitos ad hoc a nivel nacional para hacer frente a los desafíos de la crisis de COVID-19, constituidos por representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores. En algunos casos, los órganos tripartitos que ya existían se han utilizado con el mismo propósito. No obstante, la participación de los interlocutores sociales cambió de un país a otro. Por un lado, los países con relaciones laborales sólidas adoptaron un modelo más participativo, que permitió a los interlocutores sociales influir eficazmente en la respuesta política a la crisis. Por otra parte, los sindicatos que operan en países con relaciones laborales menos consolidadas o caracterizados por condiciones difíciles de democracia limitada expresaron su insatisfacción acerca de una participación insuficiente de los inter-

locutores sociales en los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, trataron de participar en el diálogo y presentaron propuestas a sus gobiernos, realizando esfuerzos importantes para hacerse oír.

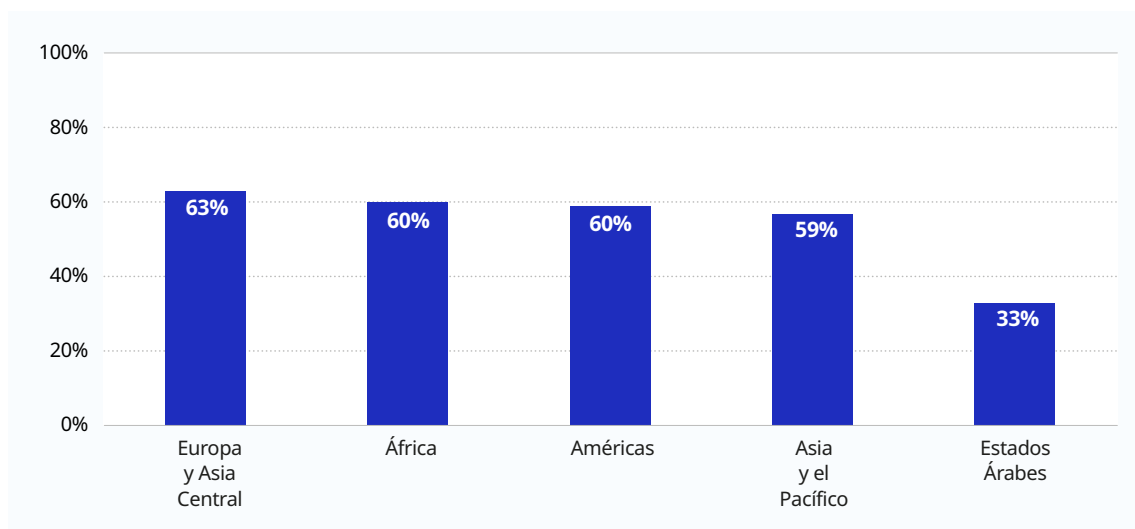
Logros del diálogo social tripartito

En los casos en que los sindicatos han participado en los debates políticos, los temas de negociación más frecuentes han sido **la protección social y las medidas relativas al empleo**, así como el **compromiso hacia relaciones laborales colaborativas, medidas presupuestarias y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

En el ámbito de la protección social, las medidas de empleo y las relaciones laborales sólidas, las acciones negociadas a través del diálogo social tripartito abarcaron:

- **Atención de salud:** asignar más recursos presupuestarios para garantizar el acceso a la atención de salud y una respuesta más eficaz a la emergencia sanitaria, ofreciendo, entre otros, pruebas gratuitas a los trabajadores con tos, fiebre y síntomas similares a los de la gripe.
- **Protección de los ingresos:** medidas temporales de protección del empleo y los ingresos para apoyar a los trabajadores y los empleadores afectados por el confinamiento, como: (1) mejora de los planes de trabajo a corto plazo y de las prestaciones de desempleo hasta un determinado porcentaje del salario de referencia,

► Gráfico 2: Diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores



así como la extensión de las prestaciones de desempleo a quienes suelen quedar excluidos (por ejemplo, los trabajadores de la economía informal y por cuenta propia); (2) pago obligatorio de salarios a determinadas categorías de trabajadores suspendidos, como los trabajadores de 60 años o más, las mujeres embarazadas y los trabajadores vulnerables por enfermedad; (3) aumento de salarios y beneficios adicionales para profesionales de la salud; (4) prohibición de despidos; y (5) adelanto de vacaciones anuales y vacaciones pagadas.

- **Prestaciones monetarias de enfermedad:** extender la duración de las prestaciones monetarias desde el primer día de enfermedad.
- **Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia:** garantizar la seguridad de los ingresos de las personas afectadas por la crisis y facilitar el acceso a las prestaciones de protección social.
- **Licencias y prestaciones para asistencia familiar:** apoyar a los trabajadores que no pueden teletrabajar debido a responsabilidades familiares, mediante licencias, infraestructura especial para el cuidado de niños y servicios de cuidado a largo plazo.
- **Asistencia social:** brindar apoyo a la población necesitada, a través de asistencia social, transferencias de efectivo y otras ayudas para responder a las consecuencias económicas de la pandemia.
- **Prestaciones en especie** (por ejemplo, EPP), en particular para quienes trabajan en sectores de primera línea como la salud, la economía del cuidado y el comercio minorista de alimentos.
- **Ordenación temporal del tiempo de trabajo flexible:** incentivar las modalidades de trabajo a distancia, el trabajo por turnos y los pagos en efectivo para adquirir el equipo necesario (artículos informáticos, ayudas para el coste de internet y suministros diversos).
- **Resolución de conflictos:** crear comités tripartitos *ad hoc* para recibir reclamaciones y resolver conflictos colectivos o individuales derivados de la violación de la normativa laboral y los derechos laborales.

En algunos casos, los interlocutores sociales han participado en el diseño y la aplicación de medidas fiscales como:

- **Apoyo financiero a las empresas:** mediante el aplazamiento de las contribuciones de

► Logros del diálogo social tripartito

► Atención de salud

► Protección de los ingresos

► Prestaciones monetarias de enfermedad

► Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia

► Licencias y prestaciones para asistencia familiar

► Asistencia social

► Prestaciones en especie

► Ordenación temporal del tiempo de trabajo flexible

► Resolución de conflictos

► Apoyo financiero a las empresas

► Fortalecimiento de la legislación nacional existente en materia de SST

► Promulgación de protocolos de SST

► Supervisión del cumplimiento de la normativa de SST

► Garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

protección social, desgravaciones fiscales y préstamos y tipos de interés favorables, a fin de garantizar la continuidad de las empresas y evitar que se pierdan más empleos.

El diálogo tripartito se centró en la mejora y aplicación de las normativas de SST para garantizar condiciones seguras y sin riesgos en el lugar de trabajo. Entre las medidas se incluía:

- **Fortalecimiento de la legislación nacional ya existente en materia de SST** o, cuando no existiera, adopción de una normativa adecuada.
- **Promulgación de protocolos de SST** basados en las indicaciones de las autoridades nacionales competentes y en las directrices de la OMS para garantizar la aplicación y el cumplimiento de medidas adecuadas con la participación activa de todos los interesados.
- **Supervisión del cumplimiento de la normativa de SST** con el respaldo de los Ministerios de Trabajo e y de inspecciones laborales, así como de los representantes de los trabajadores a nivel de empresa.
- **Garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo** mediante el compromiso de los empleadores de proporcionar instalaciones adecuadas para el lavado de manos y el uso de desinfectante.

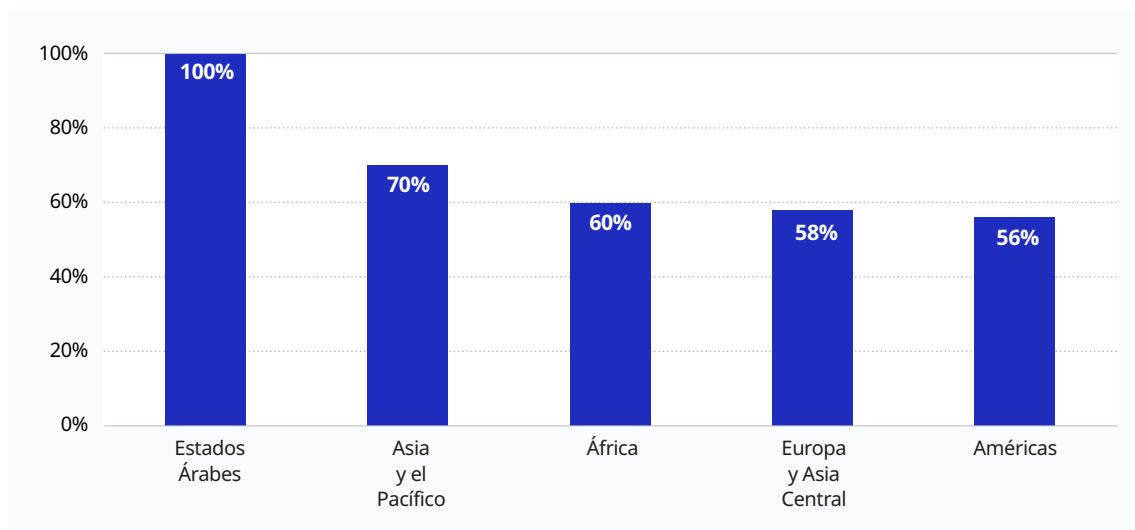
2.1.2. Diálogo social bipartito entre sindicatos y organizaciones de empleadores²⁴

El diálogo bipartito entre los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones también ha sido una práctica común durante la pandemia de COVID-19 en la mayoría de las regiones, con la excepción de los países del Caribe, donde predominó el diálogo social tripartito. El diálogo social bipartito se ha dado en todo el mundo a nivel nacional y sectorial, y en la mayoría de los casos también a nivel de empresa, para garantizar la aplicación de medidas de seguridad y salud para la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo.

En base a los datos recibidos sobre los países examinados, 81 de los 133 países (61 por ciento) hablan de la existencia de un diálogo bipartito entre los empleadores y los sindicatos. En el caso de los Estados Árabes, se utilizó en los seis países bajo estudio (100%), mientras que se recurrió al diálogo bipartito en el 70 por ciento de los países de Asia y el Pacífico, el 60 por ciento de los países de África, el 58 por ciento de los países de Europa y Asia Central y en el 52 por ciento de los países de las Américas.

De forma general, cabe señalar que tanto empleadores como trabajadores expresaron a menudo preocupaciones similares cuando los gobiernos

► **Gráfico 3: Diálogo social bipartito entre sindicatos y organizaciones de empleadores**



²⁴ Véase también: [La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas](#), OIT, 2020.

► **Soluciones comunes a través del diálogo social bipartito**

► **Declaraciones y propuestas conjuntas para presionar a los gobiernos**

► **Solicitudes conjuntas a los gobiernos**

► **Examen y aplicación por parte de los interlocutores sociales de medidas reforzadas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores**

► **Prestaciones adicionales a categorías específicas de trabajadores**

► **Memorandos de entendimiento**

► **Acuerdos de negociación colectiva**

adoptaron medidas insuficientes en respuesta a la crisis o cuando, por falta de provisiones en el mercado, como los equipos de protección personal, no fue posible dar continuidad a las actividades económicas.

En dichas circunstancias, aunaron fuerzas para encontrar soluciones comunes. Algunas de estas soluciones fueron:

- **Declaraciones y propuestas conjuntas** para presionar a los gobiernos a la hora de diseñar respuestas políticas a la crisis de COVID-19. En algunos casos, se trataba de pedir la aplicación de mecanismos de diálogo social y una mayor participación de los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones.
- **Solicitudes conjuntas a los gobiernos** para que en los planes de estímulo se incluyan medidas adicionales en apoyo de los trabajadores y los empleadores.

► En muchos casos, los interlocutores sociales examinaron y aplicaron **medidas reforzadas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores**. Algunas de estas medidas fueron: (1) la interrupción o reducción temporal de las actividades en cumplimiento de los requisitos de cuarentena; (2) la publicación de directrices/protocolos de regreso al trabajo en condiciones de seguridad y la distribución de material informativo; (3) reuniones informativas o talleres de capacitación sobre COVID-19; (4) la adopción del trabajo por turnos para reducir las grandes reuniones en el lugar de trabajo y asegurar el distanciamiento físico; (5) prestaciones en especie, como el aprovisionamiento de EPP, por ejemplo; (6) el saneamiento de los lugares de trabajo, y (7) la organización de transporte individual/colectivo.

► En algunos casos, **se han concedido prestaciones adicionales a categorías específicas de trabajadores** (por ejemplo, a los profesionales de la salud) mediante acuerdos sectoriales.

► En Kenya los interlocutores sociales firmaron un **memorando de entendimiento** para reafirmar el compromiso de una acción coordinada de los agentes pertinentes, el respeto de las normas de SST y la prevención de despidos colectivos. En Bangladesh los memorandos de entendimiento en el sector de la confección incluyeron la prohibición de los despidos.

► En Europa y América Latina, los interlocutores sociales (re)negociaron **acuerdos de negociación colectiva** para mejorar las garantías de empleo (por ejemplo, medidas para asegurar los salarios/ingresos y ordenación temporal de trabajo flexible). En algunos casos, los acuerdos estipulaban el aplazamiento de las elecciones sociales a nivel de empresa o la prórroga, por un determinado tiempo, de la validez de los vales electrónicos de comida, vales deportivos y culturales y vales de regalo (por ejemplo, en Bélgica).

► En varios casos, los interlocutores sociales colaboraron para hacer avanzar las **relaciones laborales**, mediante la creación, por ejemplo, de grupos de trabajo para resolver las cuestiones existentes relativas a las relaciones de trabajo. Además, en la mayoría de los convenios colectivos firmados se han incluido compromisos en favor de unas relaciones laborales armoniosas y un diálogo social constructivo.

2.2 Interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos

Los sindicatos de varios países hablan también de interacciones bilaterales con sus gobiernos. Tales interacciones o intercambios no constituyen un diálogo social según la definición de la OIT. Sin embargo, pueden constituir pasos preliminares hacia el diálogo social tripartito.

En base a la información recibida, la interacción bilateral entre gobiernos y sindicatos se dio en 43 de los 133 países y territorios (32 por ciento). En el caso de los Estados Árabes, tuvo lugar en un 50 por ciento de los países y territorios considerados, mientras que en los países de Europa y Asia Central se daba en un 39 por ciento, en los países de Asia y el Pacífico en un 35 por ciento, en las Américas en un 28 por ciento, seguido de un 26 por ciento en los países de África.

En muchos casos, la interacción bilateral entre gobiernos y sindicatos ocurría en países donde no se había recurrido al diálogo tripartito. En algunos países, los gobiernos se implicaron con los sindicatos a modo de paso previo o adicional a un diálogo tripartito ya en curso. Hubo algunos casos en que los gobiernos participaron junto con los sindicatos o las organizaciones de empleadores por separado.

Por lo general, las interacciones bilaterales entre los sindicatos y sus gobiernos dieron resultados

► Debate y negociación de temáticas entre gobiernos y sindicatos en respuesta a la crisis de COVID-19

► Enmiendas a la legislación existente a la luz de la crisis de COVID-19

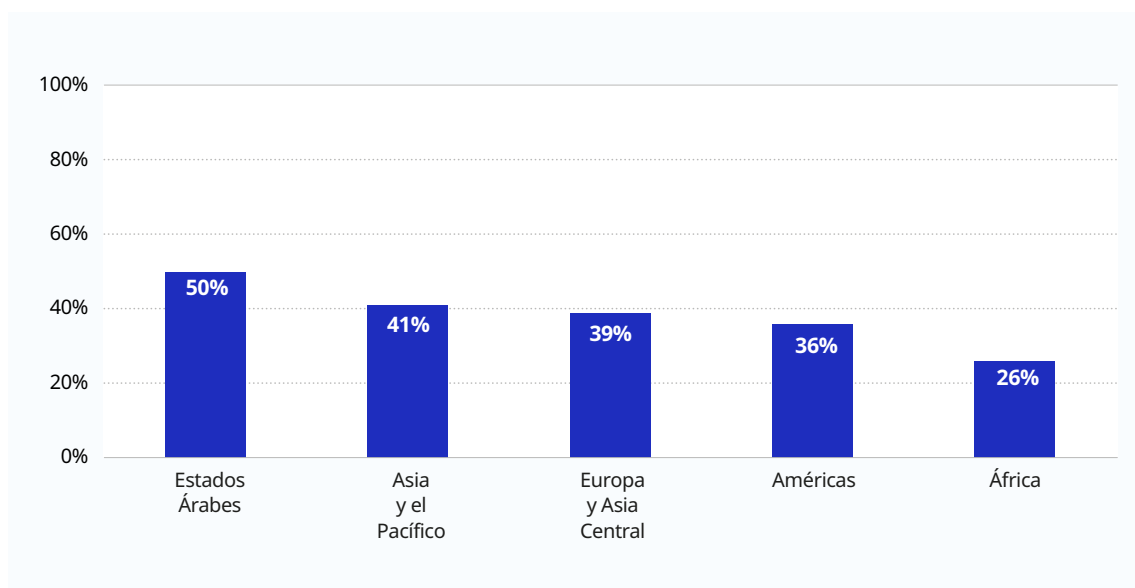
► Prestaciones por recorte de plantilla y por desempleo para los trabajadores que perdieron su trabajo

► Apoyo a los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y de las personas necesitadas

► Prestaciones adicionales para profesionales de la salud

► Medidas adecuadas de seguridad y salud para los trabajadores

► Gráfico 4: Interacciones bilaterales entre gobiernos y sindicatos



positivos para los trabajadores. Las temáticas que se debatieron y negociaron entre ambos en respuesta a la crisis de COVID-19 giraban en torno a las siguientes cuestiones fundamentales:

- Enmiendas a la legislación existente a la luz de la crisis de COVID-19.
- Prestaciones por recorte de plantilla y por desempleo para los trabajadores que perdieron su trabajo.
- Apoyo a los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y de las personas necesitadas.
- Prestaciones adicionales para profesionales de la salud.
- Medidas adecuadas de seguridad y salud para los trabajadores.

Los gobiernos pidieron, además, a los sindicatos ayuda para identificar a la población vulnerable, instándoles a desempeñar un papel activo para sensibilizar a los trabajadores y la población en general acerca de la pandemia de COVID-19.

2.3 Acciones específicas de los sindicatos para sus miembros / trabajadores

Asimismo, durante la pandemia los sindicatos han apoyado de forma muy activa a sus miembros y a los trabajadores en general. Pese a las dificultades de organización y a las restricciones relativas a reuniones públicas, los sindicatos lograron ayudar a los trabajadores y sus familias brindando apoyo legal, prestaciones en especie y ayudas de otro tipo a lo largo de la crisis.

Por ejemplo, entre las acciones específicas por parte de los sindicatos para sus miembros/trabajadores figuraba la creación de fondos de emergencia para los trabajadores afectados o donaciones a los fondos existentes en apoyo de los trabajadores y las personas necesitadas. Los sindicatos también llevaron a cabo campañas de sensibilización en canales de televisión y radio o redes sociales para mantener a sus miembros informados sobre la pandemia y las medidas que debían adoptarse para evitar la propagación del virus en el trabajo y en el hogar. En algunos casos, ajustaron los programas de capacitación existentes a la luz de la pandemia de COVID-19 u ofrecieron servicios de adaptación al mercado laboral. Además, proporcionaron asesoramiento jurídico a través de líneas de aten-

► Acciones específicas de los sindicatos para sus miembros/trabajadores

► **Creación de fondos de emergencia para los trabajadores afectados o donaciones a los fondos existentes en apoyo de los trabajadores y las personas necesitadas**

► **Campañas de sensibilización**

► **Ajuste de programas de capacitación existentes a la luz de la pandemia de COVID-19**

► **Servicios de adaptación al mercado laboral o servicios jurídicos**

► **Asesoramiento jurídico, distribución de paquetes de alimentos y EPP; en algunos casos, reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional**

ción telefónica y plataformas en línea en las que recogían las reclamaciones y quejas relativas a los abusos e incumplimientos de la normativa laboral por parte de los empleadores. En unos pocos casos, establecieron comités de enlace ad hoc con los ministerios de trabajo o las inspecciones de trabajo para garantizar que se adoptaran las medidas adecuadas para abordar estas cuestiones. Además, los sindicatos organizaron campañas sobre el terreno y distribuyeron paquetes de alimentos, así como equipos de protección personal a los trabajadores y a las personas necesitadas. En algunos casos, se han establecido disposiciones para apoyar a los trabajadores migrantes y a las mujeres, dado el aumento de la violencia doméstica y laboral en muchos países. En varios casos, los sindicatos también lograron que las autoridades competentes reconocieran la COVID-19 como accidente del trabajo o enfermedad profesional, sobre todo para los pro-

fesionales de la salud (por ejemplo, en Argentina, Bélgica, Canadá, República Checa, Finlandia, Italia, Noruega, Sudáfrica, Suiza, Reino Unido y Uruguay).

2.4 Sindicalización

El confinamiento y las medidas restrictivas adoptadas por los gobiernos para limitar la propagación del virus, como la prohibición de hacer reuniones multitudinarias o los toques de queda, han afectado considerablemente la sindicalización de las organi-

► Repercusiones del confinamiento y las medidas restrictivas adoptadas por los gobiernos en la sindicalización

► Algunos sindicatos decidieron suspender la recaudación de las cuotas de afiliación para ayudar a sus miembros (p. ej. en los países de los Estados Árabes)

► Algunos sindicatos consideraron que la crisis era una oportunidad para concienciar a los trabajadores sobre la importancia de los sindicatos (p. ej. en Noruega la Confederación de Sindicatos comunicó 11,000 nuevos miembros en marzo de 2020)

► Otros sindicatos desarrollaron formas innovadoras de organización y acercamiento a los miembros (es el caso de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera en África)

► Algunos sindicatos organizaron acciones humanitarias a fin de mantener su relevancia frente a los miembros y sus respectivas familias (p. ej. en la República Dominicana, Panamá y Perú)

zaciones de trabajadores y las actividades conexas. En respuesta a esta situación, algunos sindicatos decidieron suspender la recaudación de las cuotas de afiliación (en los Estados Árabes, por ejemplo) como forma de ayudar a sus miembros, pese al impacto negativo que esto tenía en sus presupuestos. Otros consideraron que la crisis era una oportunidad para concienciar a los trabajadores sobre la importancia de los sindicatos, así como para llegar a los trabajadores del sector de la economía informal, y lanzaron eficaces campañas de afiliación (en Noruega, por ejemplo, la Confederación Noruega de Sindicatos comunicaba 11.000 nuevos miembros en marzo de 2020). En África, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) y sus afiliadas han estado desarrollando formas innovadoras de organización y acercamiento a los miembros. Entre ellas cabe citar el uso de nuevas tecnologías como WhatsApp, Facebook, Twitter, Zoom, Teams y Skype, así como la participación de jóvenes y mujeres en los procesos de contratación a través de la Academia de Organización Juvenil de la Internacional de la Construcción y la Madera. En algunos países de América Latina, donde se ha registrado una disminución de la afiliación, los sindicatos reaccionaron organizando acciones humanitarias a fin de mantener su relevancia frente a los miembros y sus respectivas familias (por ejemplo, en la República Dominicana, Panamá y Perú). Según los sindicatos participantes, estos esfuerzos contribuyeron a retener a los miembros.

2.5 Acuerdo mostrado con las respuestas gubernamentales a la COVID-19

En general, los sindicatos acogieron positivamente las **respuestas de sus gobiernos ante la COVID-19** y demostraron su apoyo garantizando el cumplimiento por parte de los trabajadores de las medidas prescritas.

Sin embargo, en muchos casos los sindicatos expresaron su insatisfacción con la aplicación de los mecanismos de diálogo social y la falta de participación de los sindicatos en los procesos de toma de decisiones. En otros casos, denunciaron la falta de claridad con respecto a las medidas adoptadas (por ejemplo, los requisitos para optar a las prestaciones y duración de las mismas, beneficiarios, modalidades de prestación de servicios, etc.) y pidieron mayor claridad.

Algunos sindicatos también criticaron a sus gobiernos por no haber proporcionado una protección adecuada y garantías de empleo a los trabajadores, especialmente para quienes, por la naturaleza de su trabajo o su situación laboral, no suelen estar cubiertos por la seguridad social ni por medidas algunas de asistencia social.

En algunos casos, los sindicatos condenaron a sus respectivos gobiernos por utilizar los fondos de seguridad social para atenuar los efectos negativos de la crisis, comprometiendo así la sostenibilidad de los fondos en los años venideros (por ejemplo, en Guatemala, Honduras y Malasia).

2.6 Notificación de violación de derechos sindicales y de los trabajadores

La información recibida de los sindicatos también reveló que la crisis ha exacerbado las deficiencias democráticas existentes, con graves consecuencias en cuanto al respeto de las normas internacionales del trabajo y los derechos de los trabajadores. A este respecto, varios sindicatos de las distintas regiones han informado de **violaciones**, en mayor o menor grado, **de derechos de los sindicatos/ trabajadores durante la crisis de COVID-19**.

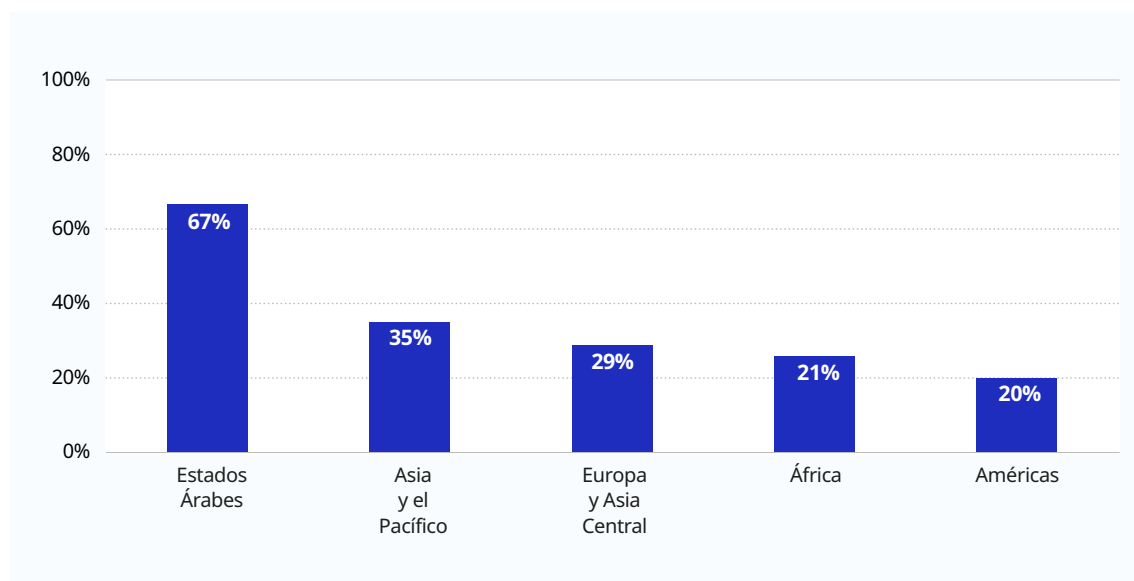
Habida cuenta del número de países considerados en cada región, la mayor parte de violación

de derechos se ha notificado en los Estados Árabes (67 por ciento de los países) y en Asia y el Pacífico (35 por ciento de los países), seguidos de Europa y Asia Central (29 por ciento de los países), África (21 por ciento de los países) y las Américas (20 por ciento de los países). Los casos notificados de violación de derechos sindicales o de trabajadores incluían, entre otros:

► **Violación de normas internacionales del trabajo**, como el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, la falta de aplicación de mecanismos de diálogo social y la exclusión de los interlocutores sociales de los procesos de toma de decisiones. En algunos casos, los sindicatos consideraron que la **restricción relativa a las reuniones públicas y la prohibición de acciones laborales durante el toque de queda** constituían una violación de los derechos de los trabajadores, en tanto que dichas medidas de emergencia les impedían organizar y llevar a cabo acciones colectivas y, por consiguiente, cumplir con su mandato frente sus miembros.

► **Incumplimiento de la normativa laboral en lo que respecta a los despidos, las horas de trabajo y el pago de salarios**. En muchos casos, los sindicatos informaron de que algunos empleadores utilizaron la crisis como excusa para anular los derechos laborales y que se despidió de forma injusta a millones de empleados, sin respetar las garantías de empleo y

► Gráfico 5: Violación de derechos sindicales y de los trabajadores



▶ **Categorías de violaciones de derechos**

▶ **Violación de normas internacionales del trabajo**

▶ **Incumplimiento de la normativa laboral en materia de despidos, horas de trabajo y pago de salarios**

▶ **Desconsideración de los requisitos sanitarios y normas de seguridad y salud en el trabajo**

sin un período de preaviso. Además, de forma unilateral se realizaron cambios en las horas de trabajo y se aumentaron o redujeron sin el consentimiento de los trabajadores. Por último, en muchos casos los trabajadores se han visto privados del pago de sus salarios debido a las medidas de confinamiento y a la paralización o reducción de la actividad económica.

▶ **Desconsideración de los requisitos sanitarios y normas de seguridad y salud en el trabajo.** En muchos casos, los sindicatos denunciaron la falta de preparación de los empleadores en cuanto a la aplicación y el cumplimiento de la normativa de SST. Ocasionalmente también se negó a los sindicatos el acceso a los lugares de trabajo para realizar inspecciones de seguridad.

2.7 Recomendaciones de los sindicatos a los gobiernos y empleadores

Las recomendaciones de los sindicatos a los gobiernos y/o empleadores han sido heterogéneas y, en general, se han basado en el contexto. Han puesto de relieve deficiencias específicas o cuestiones antiguas que los sindicatos consideran prioritarias en cada país. Algunas de ellas se presentaron como peticiones al Gobierno para una acción inmediata a fin de hacer frente a los desafíos de la crisis; otras

▶ **Peticiones de acción inmediata**

▶ **1 Atención sanitaria universal**

▶ **2 Ampliación de las prestaciones por enfermedad, prestaciones familiares y de desempleo**

▶ **3 Transferencias de efectivo para los más necesitados**

▶ **4 Seguridad del empleo y los ingresos mediante la adopción de modalidades de trabajos flexibles y planes temporales de reducción de la jornada laboral**

▶ **5 Apoyo financiero a las empresas para evitar los despidos**

▶ **6 Cumplimiento de las normas de SST y suministro de prestaciones en especie (especialmente EPP y suministros médico)**

▶ **7 En algunos casos, el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional**

representaban propuestas de reforma más amplias o de mediano y largo plazo.

Las peticiones de acción inmediata abarcaron: 1) atención sanitaria universal, 2) ampliación de las prestaciones por enfermedad, prestaciones familiares y de desempleo, 3) transferencias de efectivo para los más necesitados, 4) seguridad del empleo y los ingresos mediante la adopción de modalidades de trabajo flexibles y planes temporales de reducción de la jornada laboral, 5) apoyo financiero a las empresas para evitar los despidos, 6) cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y suministro de prestaciones en especie (especialmente equipo de protección personal y suministros médicos) y 7) en algunos casos, el reconocimiento de la COVID-19 como accidente laboral o enfermedad profesional.

Las recomendaciones de mediano y largo plazo incluían: 1) el fortalecimiento del diálogo social, 2) la mejora de todo el sistema de protección social para que abarque a todas las categorías de trabajadores, independientemente de su situación de empleo, 3) las inversiones a largo plazo en servicios sociales y de bienestar, y 4) la condonación parcial o total de la deuda externa. Además, en los países en que las relaciones laborales y los derechos colectivos se ven limitados por deficiencias democráticas, los sindicatos pidieron al gobierno y a los empleadores que respetaran los derechos colectivos y las normas internacionales del trabajo. Por último, en algunos países, los sindicatos pidieron una mayor protección para los trabajadores migrantes, así como para categorías específicas de trabajadores (por ejemplo, los profesionales de la salud) y los trabajadores en situaciones de mayor vulnerabilidad.

► **Recomendaciones de mediano/largo plazo**

► **1 Fortalecimiento del diálogo social**

► **2 Mejora del sistema de protección social para que abarque a todas las categorías de trabajadores, independientemente de su situación de empleo**

► **3 Inversiones a largo plazo en servicios sociales y de bienestar**

► **4 Condonación parcial o total de la deuda externa**

► 3. Conclusión

Los sindicatos de todo el mundo han hecho, y continúan haciendo, una labor formidable durante toda la pandemia para apoyar a sus miembros y a la población en general. En muchos casos, han elaborado propuestas de política para influir en la acción gubernamental relativa a planes de retención de empleo y protección social a través de instituciones de diálogo social. Por ejemplo, lograron ampliar la cobertura de protección social para cubrir a trabajadores que suelen estar excluidos parcial o totalmente (como los trabajadores del sector de la economía informal o aquellos con contratos “cero horas” o por cuenta propia). Además, negociaron medidas para mitigar el impacto económico y social de la crisis en los trabajadores, incluyendo medidas de SST y otras medidas relacionadas con el horario laboral y las vacaciones remuneradas mediante negociación colectiva y acuerdos bilaterales a diversos niveles. Muchos sindicatos elaboraron y aplicaron estrategias innovadoras, como la comunicación a través de las redes sociales, servicios de asesoramiento relativo a la SST y los riesgos psicosociales, así como asistencia a mujeres víctimas de violencia y acoso.²⁵

No obstante, el virus aún no ha sido vencido. Si bien hay numerosos países que ya han relajado sus restricciones, otros siguen luchando por contener el brote o se enfrentan a una segunda ola. Esto requiere un mayor compromiso de los sindicatos para mantener su relevancia durante y después de la crisis.

Nuestro análisis ha demostrado que algunas categorías de trabajadores y algunos sectores se han visto más afectados que otros por la crisis de COVID-19, con ligeras diferencias regionales. Sin embargo, las altas tasas de empleo informal, el aumento de las desigualdades en el mercado laboral y el impacto de las cadenas mundiales de suministro en las economías nacionales representan un común denominador. Por consiguiente, para una mejor reconstrucción se requieren respuestas a escala mundial basadas en un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas.

Si bien los resultados confirman que la respuesta para mitigar el impacto de la crisis de COVID-19

tenía que ser inmediata y abordar los urgentes desafíos a corto plazo, los sindicatos tienen que garantizar que las medidas temporales adoptadas constituyan un paso intermedio hacia una recuperación sólida. Dicha recuperación debería centrarse en una perspectiva de mediano a largo plazo, en consonancia con las prioridades identificadas en el marco de políticas de respuesta a la COVID-19 de la OIT.

El marco de políticas estructurado en cuatro pilares de la OIT²⁶ y basado en las normas internacionales del trabajo proporciona una hoja de ruta para abordar el impacto económico y social de la crisis de COVID-19. Hace hincapié en el diálogo social como camino a seguir para alcanzar soluciones colectivas que tengan en cuenta las necesidades de las empresas y los trabajadores y favorezcan la estabilidad y la confianza del público. El diálogo social es, de hecho, la forma más eficaz de garantizar que no se desvanezcan los logros obtenidos durante la pandemia y, también, que los sindicatos sigan participando en las decisiones políticas. A este respecto, los sindicatos siguen desempeñando un papel importante como vehículos de la democracia y defensores de la justicia social.

Los sindicatos deben considerar la crisis como un toque de atención para contribuir a una mejor reconstrucción y avanzar en los programas laborales y sociales. Para lograr estos objetivos, es necesario que sean reconocidos, que participen en la elaboración de políticas y negocien convenios colectivos que promuevan los derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, así como horas máximas de trabajo, prestaciones por enfermedad, cobertura de protección social para todos y seguridad y salud en el trabajo.

Para abordar estos desafíos, una importante referencia es la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo (2019),²⁷ donde se establece un enfoque centrado en las personas orientado a una mayor inversión en las capacidades de las mismas, en el fortalecimiento de las instituciones de trabajo y en el trabajo decente.

25 Nota de políticas de la OIT. “Pilar 4: Recurrir al diálogo social para encontrar soluciones”, en Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19, OIT, 2020.

26 Nota de políticas de la OIT. Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19, OIT, 2020.

27 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

Por otro lado, el multilateralismo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas sirven de brújula general, ahora más que nunca, de cara a una mejor reconstrucción. La crisis ha evidenciado, por encima de todo, que incluso en los tiempos difíciles actuales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, ofrecen una respuesta de máximo alcance, en la medida en que abarcan la dimensión social, económica y medioambiental.

Por el carácter polifacético de la crisis y sus efectos imprevisibles, se podría caer en la tentación o incluso, tal vez, realizar verdaderos esfuerzos para promover respuestas políticas unilaterales en lugar de medidas multilaterales. Por lo tanto, los sindicatos deben permanecer vigilantes e insistir en el uso de mecanismos de diálogo social a todos los niveles pertinentes para la adopción de decisiones a lo largo de la crisis. Los sindicatos pueden ayudar a sus países a salir fortalecidos de esta crisis movilizándolo su adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, exigiendo a los gobiernos celeridad y actuación y presentando propuestas nuevas e innovadoras para el desarrollo sostenible desde una perspectiva sindical.

Programa sindical para una mayor resiliencia y empoderamiento en el contexto de la crisis de COVID-19 y la recuperación de la misma:

- **Desarrollar la voluntad política:** ser proactivos y promover el Programa de Trabajo Decente, mediante la creación y el fomento de voluntad política entre los responsables de la toma de decisiones. Se trata de un requisito previo necesario para garantizar la participación de los trabajadores en el proceso de formulación de políticas y hacer que sus voces sean oídas.
- **Contribuir al fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social:** trabajar en pos del fortalecimiento de los mecanismos e instituciones de diálogo social y ayudar a garantizar la infraestructura necesaria para que esos mecanismos e instituciones puedan funcionar mejor durante y después de los períodos de crisis. Esto incluye la participación en órganos tripartitos y bipartitos, como los comités conjuntos

de salud y seguridad a nivel de empresa, para asegurarse de que se establezcan y apliquen efectivamente políticas, programas y procedimientos adecuados en el lugar de trabajo.

- **Desarrollar conocimientos y capacidades:** desarrollar conocimientos técnicos sólidos entre los miembros de los sindicatos para contribuir eficazmente a la formulación de políticas y marcos jurídicos y a su aplicación en consonancia con las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas. Un diseño de políticas más informado mejora la titularidad de las medidas adoptadas (y por tanto la confianza entre los actores tripartitos), así como la eficacia de la aplicación.
- **Aumentar la capacidad de representación:** estar equipados con las herramientas adecuadas para el desarrollo y la aplicación de estrategias y servicios innovadores para atraer, retener y representar a todos los trabajadores, con independencia de su vulnerabilidad en el mercado laboral y su relación de empleo.²⁸ Esto incluye a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores rurales y los trabajadores de mipymes, así como los trabajadores de la economía informal y los trabajadores con formas atípicas de empleo.
- **Seguir promoviendo las prioridades de los trabajadores:** velar por que las necesidades de los trabajadores y sus familias, incluidos los de la economía informal y los trabajadores migrantes, se identifiquen e incluyan de forma adecuada en los debates del diálogo social. El diálogo social no debería referirse únicamente a los trabajadores asalariados, sino que debe abarcar también a los grupos particularmente vulnerables a los efectos adversos de la pandemia de COVID-19, como los trabajadores de la economía informal y los trabajadores de las mipymes, así como los trabajadores por cuenta propia y los migrantes.
- **Brindar nuevos servicios:** proporcionar nuevos servicios a los miembros, entre ellos prestaciones sociales complementarias, servicios de asesoramiento y consejo jurídico en caso de conflictos colectivos/individuales, desarrollo de

²⁸ A este respecto, los análisis de tendencias muestran iniciativas que permitieron a los sindicatos llegar a trabajadores que no estarían sindicados normalmente. Por ejemplo, en Georgia, la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC) ha puesto en marcha una campaña de sensibilización en todo el país en apoyo de 10.000 vendedores, por cuenta propia y del sector de la economía informal, que tienen derecho a recibir apoyo financiero como compensación por el confinamiento, con miras a ampliar los servicios sindicales a trabajadores de difícil organización y reclutar nuevos miembros. En Kenya, la Internacional de trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y sus afiliados hicieron participar a jóvenes y mujeres en los procesos de contratación a través de la Academia de Organización Juvenil de la ICM.

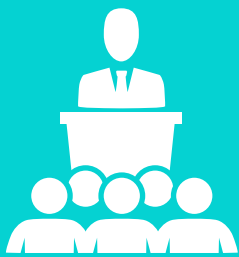
programas de comunicación profesional, redes de trabajo, etc.

- **Ampliar alianzas:** pese a las barreras jurídicas y las diferencias culturales, los sindicatos deben desarrollar cada vez más sus vínculos internacionales, en particular mediante la participación en foros y confederaciones internacionales y el aumento de los contactos directos entre los sindicalistas y sus homólogos en todo el mundo.
- **Participar en los procesos de las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible:** los procesos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas ofrecen a los sindicatos y a otros mandantes de la OIT en general el espacio y el impulso necesarios para participar en la toma de decisiones multilaterales democráticas y transparentes. También les ofrecen la oportunidad de exigir una mayor coherencia de las políticas, una mejor aplicación y una mejor rendición de cuentas. En cuanto a los sindicatos, pueden demostrar el importante papel del diálogo social y las alianzas para el desarrollo nacional. Deben velar mayormente por que los países no pierdan de vista los impedimentos estructurales para el desarrollo nacional y, al mismo tiempo, respondan a las necesidades a corto plazo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrecen soluciones sostenibles a los problemas estructurales; tienen un alcance preventivo y un enfoque multifacético.
- **Compartir información:** estar informado e informar adecuadamente a los miembros de los sindicatos. Para ello, es de suma importancia promover el intercambio de información y las

campañas de sensibilización para informar a los trabajadores sobre sus derechos. Los sindicatos también deberían utilizar la solidaridad internacional para compartir información sobre las medidas adoptadas por los sindicatos y los trabajadores en diferentes países. Ello facilitará la identificación de respuestas eficaces y, al mismo tiempo, allanará el camino para fortalecer las organizaciones de trabajadores en los planos mundial y regional.

- **Establecer nuevas alianzas:** aunque no sustituyen al tripartismo, las organizaciones de base, incluidas las ONG y los grupos de consumidores con los mismos objetivos que los sindicatos –en particular en esferas internacionales complejas como los derechos humanos, la política comercial, el medio ambiente y el desarrollo– son aliados cada vez más importantes en el apoyo a los programas sindicales.
- **Aprender de crisis anteriores:** aprender de la reciente crisis financiera mundial y de otras crisis, y estar preparado para responder a las medidas de austeridad. La experiencia internacional demuestra que los gobiernos tienden a cambiar las prioridades políticas y pasar del estímulo económico a la consolidación presupuestaria y la reducción de deuda para responder a los déficits presupuestarios nacionales y al aumento de la deuda pública.²⁹ Por lo tanto, es importante que los sindicatos estén preparados para ofrecer propuestas de políticas alternativas sobre una serie de cuestiones socioeconómicas provocadas por la pandemia, pero también soluciones orientadas al futuro para una mejor recuperación y resiliencia.

29 Gopinath, G. *El Gran Confinamiento: La peor desaceleración económica desde la Gran Depresión*, Blog del FMI, (14 de abril de 2020), <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=13190>. En 2020 se proyectaba una disminución del crecimiento económico mundial del 3 por ciento, mientras que la deuda pública mundial ha alcanzado su nivel máximo debido a la descomunal respuesta presupuestaria necesaria para aumentar la capacidad sanitaria, reemplazar la pérdida de ingresos de los hogares y evitar quiebras a gran escala. Frente a esta realidad, existe el riesgo de programas de austeridad de igual magnitud por parte de Bancos Centrales, Ministerios de Finanzas e Instituciones Financieras Internacionales.



▶ **Desarrollar
voluntad
política**



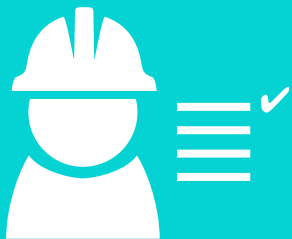
▶ **Contribuir al
fortalecimiento
de los mecanismos
de diálogo social**



▶ **Desarrollar
conocimientos
y capacidades**



▶ **Aumentar
la capacidad
de representación**



▶ **Seguir
promoviendo
las prioridades
de los
trabajadores**



▶ **Brindar
servicios nuevos**



▶ **Ampliar
alianzas**



▶ **Participar en los
procesos de las
Naciones Unidas
sobre desarrollo
sostenible**



▶ **Compartir
información**



▶ **Establecer
nuevas alianzas**



▶ **Aprender de crisis
anteriores**

► **Contacto:**

ACTRAV
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 Suiza
T: +41 22 799 70 21
E: actrav@ilo.org

ISBN: 978-92-2-034041-7



9 789220 340417