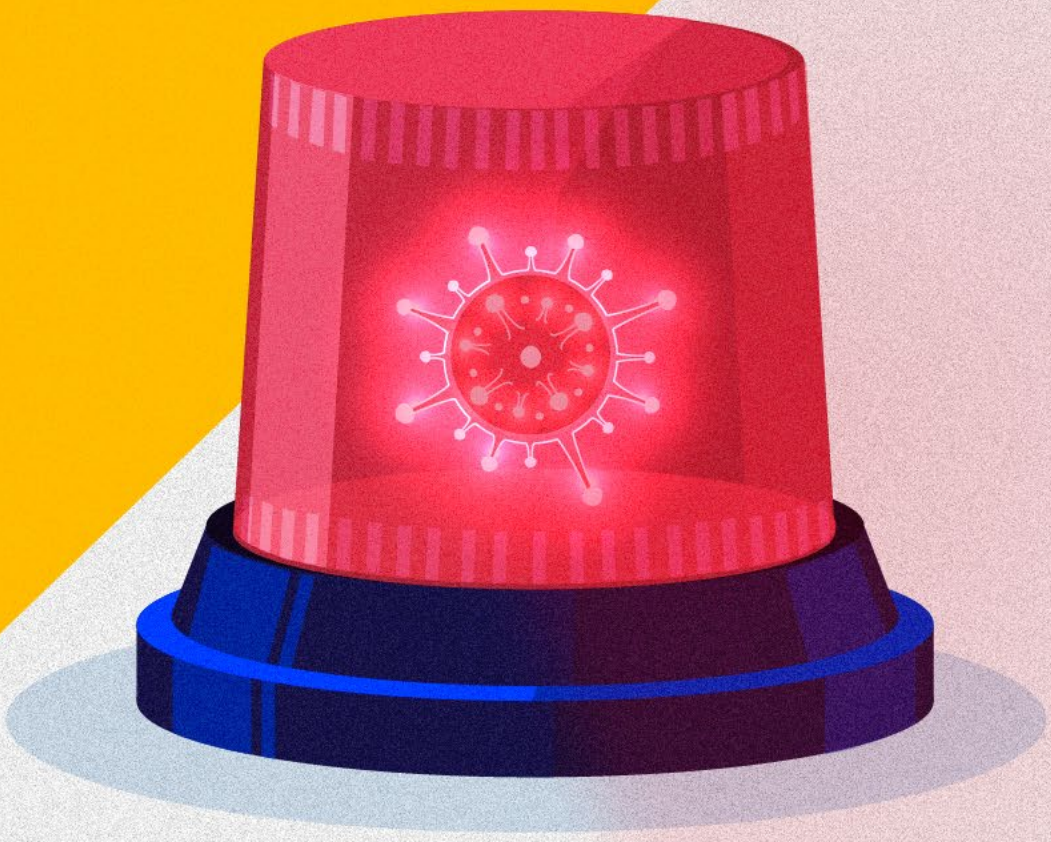
Organización Internacional del Trabajo

Anticiparse a las crisis, prepararse y responder

INVERTIR HOY EN SISTEMAS RESILIENTES DE SST



Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021

Resumen del informe

La pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo impacto en prácticamente todos los aspectos del mundo del trabajo: desde la amenaza inmediata de contraer el virus hasta la pérdida generalizada de puestos de trabajo en sectores clave, el cierre de empresas, las restricciones a la movilidad y los viajes aéreos, los confinamientos, el cierre de escuelas y las repercusiones en las cadenas mundiales de suministro. Estos rápidos cambios derivados de la pandemia han provocado altos niveles de desempleo, la pérdida de horas de trabajo y el cierre de empresas, así como condiciones de trabajo precarias para muchos trabajadores. Los trabajadores y la empresas informales han sido especialmente vulnerables a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST) durante la crisis, ya que carecen de protección suficiente.

La pandemia de COVID -19: **Un reto mundial para la seguridad y salud en el trabajo**

La pandemia ha expuesto a los todos los trabajadores y a todas las personas en el mundo del trabajo al riesgo de infección por el nuevo coronavirus. Algunos trabajadores están especialmente expuestos a este riesgo, como los trabajadores que prestan servicios de emergencia, los trabajadores sanitarios y los trabajadores sociales. Los lugares de trabajo en los que los trabajadores pasan tiempo encerrados en estrecha proximidad unos de los otros, inclusive durante las interacciones en el trabajo, los alojamientos compartidos y el transporte, se han convertido, en algunos casos, en fuentes de brotes del virus. Ello puede atribuirse a la dificultad de practicar el distanciamiento físico en espacios interiores y a la escasa ventilación.

Además del riesgo de contraer el nuevo coronavirus, los trabajadores de todos los sectores se enfrentan a otros peligros que han surgido durante la pandemia, como el aumento del estrés laboral y de la violencia y el acoso. Las nuevas prácticas y procedimientos de trabajo adoptados para mitigar la propagación del virus también pueden crear nuevos riesgos de SST, incluidos riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales.

Cifras mundiales sobre SST

Los entornos de trabajo cerrados presentan

18.7
MAYOR PROBABILIDAD DE TRANSMISION

transmisión en comparación con los entornos al aire libre
(Nishiura y otros autores,2020)

El

65% DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

informaron de que el buen estado de ánimo de los trabajadores ha sido difícil de mantener durante el teletrabajo
(OIT, 2020)

136 MILLIONES

de trabajadores sanitarios y trabajadores sociales corren un grave riesgo de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo.[2]

7,000 muertes[3] de trabajadores sanitarios

en el mundo pueden atribuirse a la COVID-19.

El

14% DE LAS INFECCIONES

se han producido entre el personal sanitario.[4]

1 de cada 5 TRABAJADORES SANITARIOS

ha informado de síntomas de depresión y ansiedad durante la pandemia.[5]

©KB Mpofu/ILO 2020

▶ El papel fundamental de las normas internacionales del trabajo en la respuesta a la crisis de la COVID-19

Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para salvaguardar el trabajo decente y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el contexto de la respuesta a las crisis.[6]

La **Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)**, esboza un enfoque estratégico para la respuesta a las crisis, basado en el **diálogo social**. Destaca la importancia de promover unas **condiciones de trabajo seguras y decentes** e insta a que se fomente la resiliencia para prevenir y mitigar las crisis y prepararse para afrontarlas mediante la identificación y la evaluación de los riesgos, la gestión de éstos y la prevención y mitigación de sus efectos negativos.

En el contexto de la COVID-19, las normas internacionales del trabajo contienen una serie de disposiciones pertinentes para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en una amplia gama de sectores y ocupaciones.

El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)** y la **Recomendación núm. 164** que lo acompaña instan a la adopción de una política nacional coherente en materia de SST, así como de las medidas que deben aplicarse desde los gobiernos y en el marco de las empresas para promover la SST y mejorar las condiciones de trabajo. También definen los **derechos y las responsabilidades** básicos de los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la SST, todos ellos esenciales para la prevención y la mitigación de los efectos negativos de las pandemias, como la COVID-19, en la seguridad y salud en el mundo del trabajo.

Derechos y responsabilidades básicos en materia de SST aplicables en el contexto de la COVID-19

EMPLEADORES	TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES
▶ Garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, y los agentes son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. (C. 155, art. 16, 1,2)) ▶ Cuando sea necesario, suministrar ropas y equipos de protección apropiados (C. 155, art. 16,3)), sin ningún costo para el trabajador (R. 164, párr. 10, e)); ▶ Prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes (C. 155, art. 18) ▶ Asegurar que los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y capacitados en el ámbito de la SST (C.155, art. 19)	▶ Asegurar que reciben información y formación adecuadas sobre SST (C. 155, art. 19, c-d)) ▶ Interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud (C.155, art. 13). ▶ Ser consultados y cooperar con el empleador en el ámbito de la SST (C.155, Art. 19, a, b e)) ▶ Velar, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo; (R. 164, párr. 16, a)) ▶ Cumplir las instrucciones de SST (R. 164, párr.16, b)) ▶ Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad y los equipos de protección (R. 164, párr. 16, c)) ▶ Informar inmediatamente de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo, así como de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste (R. 164, párr. 16, d, e)).

El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y la **Recomendación (núm. 171)** que lo acompaña estipulan el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. En tiempos de crisis, como la pandemia de COVID-19, estos servicios ayudan a garantizar la continuidad de las empresas al tiempo que protegen la salud de los trabajadores, ya que comprenden las necesidades y los riesgos únicos a los que se enfrentan los trabajadores.

El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la **Recomendación (núm. 197)** que lo acompaña promueven una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud a través del **establecimiento de un sistema nacional de SST sólido**. La creación de sistemas nacionales de SST resilientes es esencial para hacer frente a crisis, como la de la COVID-19, que se producen sin previo aviso, crean nuevos riesgos para los trabajadores y agravan los riesgos ya existentes.

La inversión en SST, tanto desde el punto de vista programático como financiero, contribuye a crear un sistema de SST sólido a nivel nacional; un sistema que esté preparado para responder a crisis como la de la COVID-19, los grandes accidentes industriales, como la explosión de Beirut, las catástrofes naturales y otros desafíos imprevistos.

©Marcel Crozet / ILO

▶ Fortalecimiento de los sistemas nacionales de SST para responder mejor a las crisis y las emergencias

Ante una emergencia de salud pública sin precedentes, los gobiernos se han visto obligados a tomar medidas rápidas para frenar la propagación del virus, adoptando nuevas normativas, gestionando la información sobre la pandemia y las medidas de protección, y organizando la adopción de medidas urgentes a través del diálogo social con empleadores y trabajadores. Si bien los sistemas de salud pública más amplios han tenido la responsabilidad última de prevenir la propagación del virus de la COVID-19 u otras crisis de salud pública, las medidas adoptadas por los actores del mundo del trabajo, y en particular en el ámbito de la SST, ha sido fundamental en la respuesta a la emergencia. Esta crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con un sistema de SST sólido y resiliente, que pueda crear capacidad para hacer frente a futuras emergencias y a los retos que conllevan y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo la supervivencia y la continuidad de las empresas.

Los elementos clave que debe incluir un sistema nacional de SST se agrupan seis áreas principales (a efectos del presente informe): **marcos normativos y políticos nacionales de SST; marcos institucionales nacionales de SST; servicios de salud en el trabajo; información, asesoramiento y formación sobre SST; recopilación de datos e investigaciones sobre SST,** y **fortalecimiento de los sistemas de gestión de la SST en el ámbito empresarial** para prevenir y responder a los riesgos en la materia.

©KB Mpofu/ILO 2020

Marcos normativos y políticos nacionales de SST

Unas políticas y normativas sólidas en materia de SST, complementadas por una orientación coherente y oportuna, pueden ayudar a poner en marcha una estrategia de preparación y respuesta eficaz y eficiente que proteja la seguridad y la salud de los trabajadores y aumente las posibilidades de recuperación o continuidad de las empresas.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la necesidad de un marco normativo en materia de SST que sea **exhaustivo**, defina los derechos y las responsabilidades básicos, cubra a todos los trabajadores y aborde todos los riesgos relacionados con la SST. También debe ser **funcional y tener capacidad de respuesta**, permitiendo la adopción de medidas rápidas y apropiadas para hacer frente a contextos imprevistos y mitigar tanto los riesgos de SST nuevos, como los emergentes y los ya existentes.

En muchos países **se han adoptado** nuevas normativas **para reducir la propagación del virus en el lugar de trabajo**, atendiendo a las necesidades y condiciones específicas de los distintos sectores, con procedimientos y protocolos detallados para prevenir y hacer frente a la COVID-19 en el lugar de trabajo, incluidos los cierres temporales de los lugares de trabajo, los requisitos de distanciamiento físico, las modalidades de trabajo desde casa, los desplazamientos seguros hacia y desde el lugar de trabajo y los equipos de protección personal (EPP), entre otros.

Aplicación de directrices para el lugar de trabajo en la República de Corea

Los datos publicados al principio de la pandemia de COVID-19 en la República de Corea sugieren que aproximadamente el 15,7 por ciento de los casos de COVID-19 se han producido en relación con el trabajo. El Gobierno ha respondido a esta crisis de salud pública sin precedentes elaborando directrices para el lugar de trabajo que incluyen disposiciones sobre el distanciamiento físico, la flexibilidad de horarios, la realización de pruebas tempranas a los trabajadores y la desinfección de los lugares de trabajo. Estas directrices generales se han basado en las enseñanzas extraídas durante el brote de MERS de 2015 y han incluido elementos de aislamiento y cuarentena, distanciamiento social, contención comunitaria, higiene, licencias por enfermedad y modalidades de trabajo flexibles. Gracias a su aplicación, se han notificado muy pocas infecciones en los lugares de trabajo, inclusive en sectores como el de la manufactura.[7]

Reconocimiento de la COVID-19 como un accidente del trabajo y/o una enfermedad profesional

El marco jurídico nacional determina si la COVID-19 puede reconocerse como lesión profesional (enfermedad profesional o accidente del trabajo) y la forma de demostrarlo.[i] Además, dado que la COVID-19 se transmite a menudo a través de la propagación en la comunidad, es especialmente importante establecer criterios claros para evaluar si un caso de COVID-19 puede considerarse o no una enfermedad profesional.[ii]

En la actualidad, varios países permiten el reconocimiento de la COVID-19 como accidente del trabajo o enfermedad profesional para el personal sanitario o de emergencias y,[iii] en otros, este reconocimiento también se aplica para los trabajadores de los servicios considerados esenciales.[iv] También hay países que han optado por ampliar este reconocimiento, sin limitarlo a sectores u ocupaciones específicas.[v]

i La base de datos de la OIT: *National Qualification of a work-related infection of COVID-19* y la página web de la IISA: ¿Puede el COVID-19 considerarse una enfermedad profesional? contienen ejemplos de distintos enfoques posibles.

ii Varias normas de la OIT proporcionan a los Estados Miembros motivos para que consideren la COVID-19 como una lesión profesional. A tenor de lo dispuesto en el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (P155), el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) [Cuadro I modificado en 1980], las enfermedades infecciosas pueden considerarse profesionales cuando se contraen en una actividad que implica un riesgo especial de contaminación (como los trabajos en el campo de la sanidad y los trabajos de laboratorio). La Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) (actualizada en 2010) establece el reconocimiento de las enfermedades causadas por agentes biológicos que resulte de las actividades laborales, así como de otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas directamente en la lista (caso de la COVID-19), cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

iii En algunos casos, los trabajadores sanitarios o el personal de emergencias que han contraído la COVID-19 en el lugar de trabajo ya estaban cubiertos por la legislación vigente, por ejemplo, en Turquía (véase Gobierno de Turquía: *Ley de la Seguridad Social y del Seguro General de Salud núm. 5510 de 31 de mayo de 2006*) y Bélgica (FEDRIS: *Maladies professionnelles. FAQ COVID-19*, disponible en: https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19): en otros países, se han adoptado disposiciones legislativas para incluirla – por ejemplo, en Colombia (véase el Ministerio del Trabajo, Decreto 676 de 2020, 19 de mayo de 2020).

iv Por ejemplo, la Argentina (véase Gobierno de la Argentina, Decreto 367/2020).

v Por ejemplo, Italia permite el reconocimiento de la COVID-19 como lesión profesional para todos los trabajadores (véase el Decreto legge de 17 de marzo de 2020); España lo contempla para cualquier persona afectada en el curso del trabajo, respecto a la incapacidad laboral temporal (*véase el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública*), y Dinamarca lo prevé para cualquier trabajador que contraiga la COVID-19 de forma que constituya una eventualidad probable de exposición en relación con el trabajo (véase *Ius Laboris*, de 14 de mayo de 2020).

Encuesta de la Red de Expertos de SST del G20: Principales medidas adoptadas para proteger la SST de los trabajadores durante la COVID-19

La Red de Expertos en SST del G20,[vi] en colaboración con la OIT, ha realizado una encuesta en 12 países, a saber, Alemania, Argentina, Australia, China, España, Francia, Indonesia, Italia, Japón, Rusia, Turquía y el Reino Unido (G20, 2021). La encuesta ha analizado la forma en que los países han respondido a la pandemia y los tipos de medidas que han adoptado para frenar la propagación del virus en el trabajo.

CONTROLES DE INGENIERÍA

73% Ventilación/Filtros de aire

64% Barreras física

64% Utilización de cinta de marcar en el suelo, sistemas unidireccionales, etc.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS/ ADMINISTRATIVAS

82% Teletrabajo

80% Celebración de las reuniones de forma virtual

73% Distanciamientos físico

64% Participación de los trabajadores en la revisión y actualización de las evaluaciones de los riesgos

64% Medidas para controlar otros riesgos relacionados con la crisis de la COVID-19 y con los cambios introducidos para afrontarla

64% Formación de los trabajadores

63% Organización del tiempo de trabajo/turnos para reducir el número de trabajadores que se encuentren en un mismo sitio a la vez

73% Suspensión de los viajes no esenciales

64% Suministro de información actualizada a los trabajadores

64% Garantía de que los trabajadores se toman pausas regulares y fijación de los horarios de trabajo para asegurar jornadas de trabajo que no sean demasiado largas

OTRAS MEDIDAS

82% Utilización de EPP

73% Control y supervisión

73% Limpieza de las superficies y mantenimiento de la higiene

64% Medidas/procedimientos para tratar a los trabajadores que presenten síntomas o den positivo en las pruebas

vi La red de expertos en SST del G20 se creó en 2015 con la misión de facilitar el intercambio de conocimientos y experiencia entre los países del G20, abordar los retos políticos y técnicos mundiales, así como de buscar soluciones basadas en la colaboración y proporcionar acceso a la información y los conocimientos técnicos en la red.

©KB Mpofu/ILO 2020

También se han formulado **normativas y orientaciones específicas para prevenir y minimizar cualquier otro riesgo asociado**, como **los riesgos ergonómicos, químicos** o **psicosociales** que puedan surgir debido a las medidas de SST y a los nuevos procesos y modalidades de trabajo adoptados para evitar el contagio. Por ejemplo, las directrices para la gestión de la COVID-19 adoptadas por el Gobierno de Malasia hacen hincapié en la necesidad de realizar evaluaciones de la salud mental de los trabajadores junto con estrategias de mitigación adecuadas.[8] El Gobierno de Chile ha promulgado una ley sobre el teletrabajo en respuesta a la pandemia que incluye una referencia a los derechos de los trabajadores, el estrés y la salud mental, los horarios de trabajo y el derecho a la desconexión.[9]

Debido al mayor riesgo de **violencia y acoso**, tanto físico como psicológico, en particular contra el personal sanitario, muchos países están aplicando políticas y normativas para prevenir estos comportamientos. Por ejemplo, la India ha introducido una nueva ordenanza jurídica que considera la violencia física contra los trabajadores sanitarios y de primera línea un delito castigado con hasta siete años de prisión.[10] Argelia enmendó su código penal en julio, proporcionando protección a los trabajadores sanitarios contra las agresiones verbales y físicas, con penas de cinco a diez años de prisión para los infractores.[11]

Por último, es importante **asegurar el cumplimiento** de toda esta legislación sobre SST. La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar y fortalecer los sistemas de **inspección del trabajo** para que puedan adaptarse a estos nuevos retos. Por ejemplo, en marzo de 2020, la Inspección de Trabajo de España creó una unidad de gestión específica para afrontar la incidencia del COVID-19 en el ámbito laboral, con el objetivo de reforzar la actuación en materia de prevención de riesgos y proteger los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que pudieran resultar ignorados o limitados a consecuencia de la situación de pandemia.[12]

Además de la inspección del trabajo, **otros mecanismos**, como los servicios de asesoramiento, los repertorios de recomendaciones prácticas, los requisitos contractuales, la sensibilización y los incentivos, también pueden contribuir al cumplimiento de las normas de SST.[13] Por ejemplo, en Filipinas, el Gobierno ha creado un "Premio a la Respuesta a la COVID-19", que se concederá a los empleadores que logren detener la propagación del virus en sus lugares de trabajo a través de la adopción de políticas y programas de SST.[14] Los criterios para optar a este premio se han extraído de *Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo. LISTA DE COMPROBACIÓN (*OIT, 2020u), documento elaborado por la OIT.[15]

Marcos institucionales nacionales de SST

La crisis de la COVID-19 ha demostrado claramente la necesidad de contar con marcos nacionales de SST sólidos.

Dado que los lugares de trabajo pueden convertirse en fuente de un brote del virus, las preocupaciones en materia de SST deben abordarse como parte de la respuesta a las crisis a nivel nacional y, en consecuencia, la **autoridad competente en materia de SST** debe participar de forma proactiva en el debate. Contar con una autoridad competente en materia de SST a nivel nacional, que proporcione un liderazgo de confianza en momentos de crisis, es clave para permitir una respuesta más coordinada y rápida en situaciones que evolucionan con rapidez.

El marco nacional de SST debería incluir mecanismos para garantizar el **diálogo social** sobre SST, ya que la creación de un consenso a través de un enfoque tripartito permite una mejor aplicación de las medidas, aunque sean complejas. Un mecanismo habitual desarrollado por los países para garantizar la participación de trabajadores y de empleadores en la gobernanza de la SST es el **órgano consultivo tripartito nacional de SST**, en el que están representados todos o la mayoría de los ministerios, instituciones e interlocutores sociales implicados. Este órgano debería participar en la toma de decisiones a nivel nacional, incluida la formulación de instrucciones u orientaciones para mitigar el impacto de la COVID-19.

Comisión Nacional de Coordinación de la COVID-19 de Australia, Grupo de Trabajo de Relaciones Laborales

En Australia, la Comisión Nacional de Coordinación de la COVID-19 estableció un Grupo de Trabajo de Relaciones Laborales en abril de 2020 con el fin de apoyar entornos de trabajo seguros y saludables durante la pandemia.[16] El Grupo de Trabajo de Relaciones Laborales reúne a expertos en salud y trabajo junto a representantes de los empleadores y los trabajadores. Los principales puntos focales son SafeWork Australia, el Departamento de Salud, el equipo nacional de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad, y la Comisión de Trabajo Justo.

El Grupo trabaja en coordinación con SafeWork Australia y los gobiernos locales para formular directrices relativas a lugares de trabajo seguros en una serie de industrias, garantizar que los trabajadores y los empleadores estén informados de los riesgos para la salud y la seguridad y formular prácticas de trabajo seguras a medida que surgen nuevos problemas de salud.[17]

Un sistema nacional de SST tiene como objetivo principal promover mejoras continuas en el lugar de trabajo para prevenir lesiones y enfermedades profesionales y muertes en el trabajo. Sin embargo, también **debe colaborar con los regímenes de seguros o de seguridad social pertinentes** que gestionan los accidentes y las enfermedades cuando se producen, previendo prestaciones económicas o indemnizaciones.

Servicios de salud en el trabajo

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve, más que nunca, la necesidad de que estos servicios de salud en el trabajo[vii] sirvan de puente entre la sanidad pública y los lugares de trabajo. Han sido especialmente determinantes en el sector sanitario, ya que el cuidado de la salud de los trabajadores y el mantenimiento de su seguridad han sido decisivos para la continuidad de los servicios al público.

vii La expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental (véase el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), art. 1, a)).

Estos servicios pueden establecerlos las propias empresas, las autoridades públicas, las instituciones de seguridad social, o cualquier otro organismo autorizado o, incluso, una combinación de todos ellos. Pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

Los servicios de salud en el trabajo desempeñan un papel fundamental a la hora de asesorar y apoyar a los empleadores para que realicen evaluaciones de los riesgos y adopten medidas de prevención, informando sobre la política y las medidas en el lugar de trabajo, supervisando el medio ambiente de trabajo, evaluando y vigilando la salud de los trabajadores y prestando servicios de primeros auxilios. Están bien posicionados para responder a las amenazas para la salud en el lugar de trabajo, pues ya están bien informados de los riesgos específicos que corren los trabajadores de su sector y de los nuevos riesgos que pueden surgir debido a la crisis.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, los servicios de salud en el trabajo, como parte de su función de vigilancia de la salud de los trabajadores y de prestación de primeros auxilios y respuesta de emergencia, se han encargado a menudo de rastrear los casos confirmados y sospechosos, de rastrear cualquier posible contagio, de dar instrucciones a los trabajadores para que se pongan en cuarentena y de notificar los resultados a las autoridades de salud pública y seguridad social. Así, por ejemplo, los servicios de salud en el trabajo de los Emiratos Árabes Unidos han proporcionado un sistema de vigilancia exhaustivo durante la pandemia, que ha incluido un seguimiento sanitario continuo, pruebas, consultas de telesalud y asesoramiento sobre los plazos de cuarentena adecuados. También han supervisado eficazmente el estado de salud de toda la población activa para ayudar al personal directivo de las empresas. [18]

Los servicios de salud en el trabajo se encargan de formular recomendaciones que faciliten la adaptación del trabajo a los trabajadores y protejan a los grupos vulnerables de trabajadores. En el contexto de la pandemia de COVID-19, ello ha consistido en optimizar el trabajo en función del estado de salud del trabajador y de todos los demás factores de riesgo conocidos (es decir, edad, origen étnico, índice de masa corporal). En el Reino Unido[19], Francia[20] y Nueva Zelandia[21], por ejemplo, los médicos del trabajo han colaborado con los empleadores para evaluar la vulnerabilidad de los trabajadores a la COVID-19, ya sea por su trabajo o por condiciones preexistentes. Han tratado de encontrar soluciones para mitigar el riesgo cuando es necesario, como oficinas aisladas, modalidades de teletrabajo y EPP.

Los servicios de salud en el trabajo también pueden prestar servicios sanitarios generales preventivos y curativos, que incluyen la prevención y el tratamiento de enfermedades no profesionales y otros servicios pertinentes de atención primaria.[viii] Esta atención de salud general complementaria en zonas y poblaciones de difícil acceso puede ser especialmente decisiva durante las emergencias, como la crisis de la COVID-19, cuando muchas entidades públicas de salud se han visto sometidas a una enorme presión.

viii La Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo de la OIT, 1985 (núm. 171), promueve la prestación de asistencia médica curativa y general como actividades de los servicios de salud en el trabajo, que podrían, cuando sea posible y apropiado, encargarse también de la vacunación relacionada con los riesgos biológicos en el medio ambiente de trabajo; participar en campañas dirigidas a la protección de la salud de los trabajadores, y colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de los programas de salud pública.

©KB Mpofu/ILO 2020

Información, asesoramiento y formación sobre SST

Los servicios de información y asesoramiento sobre SST son requisitos previos para que los sistemas de SST funcionen, ya que proporcionan información vital y actualizada sobre los requisitos de SST existentes y recién introducidos a los trabajadores y a los empleadores durante su trabajo cotidiano y en situaciones de emergencia.

Las **autoridades y organismos nacionales de SST** desempeñan un papel destacado en la difusión de información sobre la pandemia, creando sitios ad hoc y elaborando materiales para diferentes sectores que son fácilmente reproducibles para su distribución a los trabajadores o su colocación en el lugar de trabajo. Estas iniciativas son aún más importantes para las micro, pequeñas y medianas empresas que no tienen la experiencia y la capacidad internas para diseñar estos materiales por sí mismas. Así, por ejemplo, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) ha elaborado varios documentos técnicos de referencia sobre SST y la COVID-19 centrados en temas como las recomendaciones sectoriales y la contención de la COVID-19 en el lugar de trabajo.[22]

Los interlocutores sociales de muchos países también han colaborado muy activamente con los gobiernos y han apoyado a sus miembros para que tomen medidas en el lugar de trabajo con objeto de prevenir y mitigar la propagación la COVID-19. La Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire (CGECI), por ejemplo, ha elaborado carteles con símbolos y datos sobre la prevención de la transmisión de la COVID-19 en el lugar de trabajo.[23] El sindicato Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) ha elaborado una guía de salud y seguridad para los sindicatos durante la pandemia, que incluye procesos para evaluar los riesgos e información detallada sobre la COVID-19, el uso de EPP, y las prácticas de limpieza y desinfección.[24]

Las campañas de sensibilización también desempeñan un papel importante en la promoción de la SST en temas clave. En el caso de la COVID-19 se han realizado campañas para sensibilizar a los trabajadores sobre cuestiones como el riesgo de transmisión del virus entre los trabajadores esenciales y el aumento de los casos de violencia y acoso, incluida la violencia doméstica, que se han visto incrementados con el confinamiento de las personas en sus casas.

La prestación de **formación en materia de SST** es también un componente importante de la respuesta a la crisis, ya que los trabajadores deben saber cómo aplicar y seguir las nuevas medidas y procedimientos. Los planes de formación en materia de SST se han modificado para abarcar nuevos riesgos, como la prevención de la transmisión del virus, la aplicación de controles administrativos y de ingeniería para frenar la propagación del virus, y la prevención de los efectos psicosociales provocados por los cambios en las modalidades de trabajo. Por ejemplo, en Sudáfrica, el Gobierno exige que todos los trabajadores que se reincorporan a sus lugares de trabajo completen una formación sobre COVID-19 y SST.[25]

Además, habida cuenta de que los diversos sectores se enfrentan a diferentes niveles de riesgo y exigen estrategias de mitigación distintas, la formación sectorial específica también reviste vital importancia.

Recopilación de datos e investigaciones sobre SST

La recopilación de datos e información sobre SST y el establecimiento de sistemas de notificación permiten a los gobiernos y a los empleadores tomar decisiones documentadas sobre la política de SST y responder, especialmente en situaciones emergentes con riesgos desconocidos.

La recopilación y utilización de datos fiables sobre SST son esenciales para formular políticas, leyes y reglamentos, estrategias y otras medidas sobre SST.

Un sistema exhaustivo y eficaz de recopilación y análisis de información debe incluir mecanismos y estructuras adecuadas para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Este tipo de sistemas también debe tener la capacidad de investigación adecuada para poder identificar los riesgos nuevos y emergentes, así como las técnicas nuevas de prevención para afrontarlos. Si los países disponen de estas capacidades, pueden centrar rápidamente sus estudios e investigaciones en las necesidades del momento. Esto incluye orientar a las personas responsables de la toma de decisiones en las crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19, mediante la recopilación de datos y la generación de información basada en datos empíricos.

En la mayoría de los países, el **registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales** es una obligación que compete a las empresas. En los países en los que la COVID-19 ha sido reconocida como lesión profesional (accidente del trabajo o enfermedad profesional), debe ser notificada de acuerdo con esta normativa. Por lo tanto, está claro que un sistema eficaz de registro y notificación es especialmente importante y útil en estas situaciones de emergencia para permitir la recopilación de datos precisos e identificar los brotes del virus lo antes posible.

Para promover el cumplimiento de los requisitos de notificación, las autoridades SST y otras autoridades responsables, en colaboración con los interlocutores sociales, tienen proporcionar formación e información a los empleadores y a los trabajadores en relación con sus responsabilidades. Así, por ejemplo, en Irlanda del Norte (Reino Unido), la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) proporciona una lista de criterios para orientar a los empleadores sobre cuándo deben notificar un caso de COVID-19 o un suceso peligroso al gobierno.[26]

Las **estadísticas sobre la inspección del trabajo** también pueden proporcionar datos fiables sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el cumplimiento de los requisitos en materia de SST, y otras cuestiones relacionadas con la SST.[ix]

Pueden realizarse **encuestas**, tanto generales como por sectores, sobre los aspectos críticos de la organización y la aplicación de las medidas de prevención en las empresas.

Encuesta sobre el conocimiento y la percepción del personal sanitario sobre la COVID-19 en Afganistán[27]

Una encuesta llevada a cabo en ocho provincias de Afganistán ha evaluado las percepciones, la sensibilización y los conocimientos de 213 profesionales sanitarios sobre la COVID-19; en el contexto del estudio también se preguntó a los trabajadores qué tipo de formación recibían, si es que la recibían, y qué tipo de estrategias de prevención se aplicaba en sus lugares de trabajo. Cabe señalar que el 55 por ciento de los encuestados respondió que no había recibido ninguna formación sobre el uso de los EPP y algunos trabajadores tenían lagunas de conocimientos sobre la transmisión de la COVID-19. Los trabajadores informaron de diversas medidas de prevención, como prácticas de higiene, distanciamiento físico y distintos tipos de EPP. En muchos casos había escasez de mascarillas N-95 y sólo había suficientes EPP para tres o cuatro semanas.

ix La OIT ha publicado dos guías complementarias sobre la recopilación, la interpretación y la notificación de los datos de la inspección del trabajo: la *Guía sobre la armonización de las estadísticas sobre la inspección del trabajo* (2016), y la R*ecopilación y utilización de estadísticas sobre inspección del trabajo - Una guía breve* (2017).

Los **interlocutores sociales** también pueden recopilar datos sobre las percepciones y experiencias de sus miembros En el marco de una encuesta realizada por UNI Global Union se han examinado las respuestas y las experiencias relacionadas con la COVID-19 de sindicatos de todo el mundo, y más del 60 por ciento de los encuestados señalaron que se habían visto afectados por la escasez de EPP y de desinfectantes.[28] Los trabajadores encuestados también informaron de las dificultades que experimentaban con el "derecho a la desconexión" mientras teletrabajaban o estaban en cuarentena temporal. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha elaborado una encuesta conjunta con la OIT en la que se analizan los retos que la COVID-19 plantea a las empresas, el impacto que tiene en ellas y sus respuestas.[29] La CSI ha llevado a cabo una encuesta sobre 148 sindicatos de 107 países, que ha recopilado datos sobre las experiencias de los trabajadores durante la pandemia, y ha analizado el acceso a lugares de trabajo seguros y otras disposiciones, como el suministro de EPP.[30]

A menudo es necesario realizar **estudios e investigaciones** para conocer mejor la realidad de las situaciones sobre las que las fuentes de información disponibles no proporcionan datos suficientes.

Muchos países industrializados cuentan con un instituto nacional (o una estructura comparable) cuyas funciones principales son la investigación, la formación, la información y los servicios de consulta en materia de SST. Se trata de instituciones que han demostrado ser de gran utilidad para el desempeño en materia de SST. Cuando no existe una institución de este tipo, estos servicios pueden prestarlos grupos de investigación universitarios, instituciones de seguridad social, sistemas nacionales de servicios de salud, autoridades gubernamentales de SST o consultores privados, en consulta con los representantes de los trabajadores. Cuando existe un instituto que realiza investigaciones en materia de SST a nivel nacional, la colaboración entre este organismo y otras instituciones de investigación sigue siendo importante.

En el caso de la crisis de la COVID-19, los estudios e investigaciones sobre SST pueden ser especialmente relevantes para la formulación y la actualización de legislación al respecto, en particular para:

- identificar los riesgos específicos de un determinado **sector** o industria (tanto las principales fuentes de exposición al virus como otros riesgos asociados) y las soluciones más habituales para mitigarlos o eliminarlos;
- profundizar en el conocimiento de la **situación de determinados grupos de trabajadores** que se presume están expuestos a riesgos especiales o inusualmente graves:
- identificar y evaluar las **consecuencias para la salud** a corto y largo plazo, incluidos los efectos del nuevo coronavirus, pero también los derivados de la exposición a otros riesgos y situaciones de trabajo relacionados;
- evaluar el **cumplimiento** y determinar la eficacia de las disposiciones legales por sector, región y tipo de empresa, con el fin de aumentar la adhesión de los titulares de derechos.
- Estudios sobre la eficacia de diversas medidas de prevención de COVID-19 SST. Esto puede agregar valor al desarrollo de políticas y medidas de prevención efectivas, eficientes y basadas en evidencia en respuesta al COVID-19.

Cuando las crisis se propagan por varios países, como la pandemia de COVID-19, la **cooperación internacional** es clave para intercambiar ideas útiles y enseñanzas, ahorrando así una cantidad considerable de investigación, tiempo y esfuerzo. En este contexto, la OMS y la OIT proporcionan orientación internacional sobre la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a fin de determinar soluciones sostenibles a corto, medio y largo plazo para la población en general, los trabajadores, las comunidades y las naciones.

Fortalecimiento de los sistemas de gestión de la SST en el ámbito empresarial

Durante la pandemia de COVID-19, los lugares de trabajo han tenido que adoptar políticas, procedimientos y medidas adecuadas para prevenir el contagio. En este contexto, la **cooperación entre empleadores, directivos y trabajadores** es esencial para garantizar la sostenibilidad de la aplicación de las medidas de gestión de los riesgos.

Algunas empresas ya contaban con un **plan integral de preparación para emergencias** en el lugar de trabajo para hacer frente a crisis sanitarias y pandemias, tal y como recomiendan las orientaciones de la OIT. Contar con un plan de este tipo puede ser de gran utilidad ante una situación imprevista, incluidas crisis como la de la COVID-19, para organizar una respuesta rápida, coordinada y eficaz.

A fin de adoptar las medidas necesarias, los empleadores, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberían llevar a cabo una **evaluación exhaustiva de los riesgos**, que tenga en cuenta el medio ambiente de trabajo, las tareas que se realizan y las medidas ya disponibles (como los controles de ingeniería u organizativos y los EPP).

La evaluación de los riesgos debería dirigirse a **todos los trabajadores**, así como a los **proveedores**, **clientes** y **visitantes**. Debería tomar en consideración la **jornada laboral completa**, incluido el acceso a zonas comunes como dormitorios, transporte, cafeterías e instalaciones sanitarias o lugares por donde circulan personas.

La evaluación de los riesgos también debería tener en cuenta las **características individuales de los trabajadores**, ya que los adultos de mayor edad y las personas de cualquier edad con condiciones médicas subyacentes graves pueden tener un mayor riesgo de enfermedad grave por COVID-19. Los trabajadores con discapacidad también pueden encontrarse en mayor riesgo de contraer la COVID-19 debido a las dificultades con que pueden toparse para acceder a las instalaciones de higiene, practicar el distanciamiento social o acceder a la información, entre otros motivos.[31] Del mismo modo, los trabajadores migrantes pueden ser más vulnerables, tanto en general como durante crisis como la de la COVID-19. Ello puede atribuirse a una serie de factores, como las barreras lingüísticas, el conocimiento limitado de la comunidad de acogida, las dificultades para acceder o comprender la información sobre las medidas de SST o sus derechos como trabajadores,[32] y el hecho de que vivan en alojamientos compartidos con poca o ninguna posibilidad de distanciamiento físico y medidas de higiene inadecuadas.[33]

Durante la pandemia de COVID-19 **han surgido** muchos **peligros además del riesgo de contraer el virus**. Un número considerable de lugares de trabajo han tenido que enfrentarse a riesgos psicosociales, como la violencia y el acoso, así como a problemas ergonómicos y químicos. La evaluación de los riesgos debería tener en cuenta todos estos peligros potenciales a fin de garantizar que se toman las medidas necesarias para proteger tanto la salud física como la salud mental de los trabajadores, que también deberían estar protegidos contra cualquier riesgo que pueda surgir a causa de las nuevas condiciones de trabajo.

Las **medidas preventivas** deberían aplicarse siguiendo la **jerarquía de los controles** y los deberes establecidos, tal como determinan las normas[x] y las orientaciones[xi] de la OIT. Las medidas de prevención y control deberían adaptarse a los peligros y los riesgos a los que se enfrenta la empresa; ser revisadas y modificadas, si es necesario, de forma periódica; cumplir con las leyes y reglamentos nacionales; reflejar las buenas prácticas, y tener en cuenta la situación en que se encuentran los conocimientos.

x Véase: OIT. *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).*

xi Véase: *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*

©Marcel Crozet/ILO 2020

Aplicación de la jerarquía de los controles durante la pandemia de COVID-19

Eliminación y sustitución. Dado que todavía no es posible eliminar por completo el peligro (nuevo coronavirus), puede ser posible reducir la exposición y la tasa de transmisión sustituyendo los antiguos procesos de trabajo por otros nuevos (por ejemplo, aplicando modalidades de trabajo desde casa).

Controles de ingeniería. En los lugares de trabajo donde pueden aplicarse, los controles de este tipo reducen la exposición a los peligros sin depender del comportamiento de los trabajadores y pueden ser la solución más rentable de aplicar. Entre ellos figuran la mejora de la ventilación; la instalación de barreras físicas, como protectores de plástico transparente contra estornudos, o la instalación de una ventanilla a la que pueda accederse sin bajarse del coche para el servicio de atención al cliente.

Controles administrativos y organizativos. Los controles de este tipo consisten en cambios en la política o los procedimientos de trabajo con el fin de reducir o minimizar la exposición a un peligro. Son medidas que pueden tener diferentes propósitos, como garantizar el distanciamiento físico (por ejemplo, introduciendo turnos adicionales y/o días alternos, distribuyendo los horarios de entrada, salida y descanso); promover buenas prácticas de higiene, dirigidas tanto a los trabajadores como al lugar de trabajo, o aplicar prácticas de control de infecciones (por ejemplo, estableciendo políticas de vigilancia de la salud, o adoptando medidas de respuesta para los trabajadores enfermos o potencialmente infectados, etc.).

Equipos de protección personal (EPP). Aunque los EPP se consideran generalmente una medida de último recurso, es necesario utilizarlos para prevenir ciertos tipos de exposición durante la pandemia de COVID-19. Los tipos de EPP necesarios durante la pandemia de COVID-19 dependen del riesgo de infección mientras se trabaja y de las tareas que pueden llevar a la exposición. Los empleadores deben comprobar regularmente la información pertinente a nivel nacional para obtener actualizaciones sobre los EPP recomendados.

Es necesario un **seguimiento continuo** de las condiciones de SST y una evaluación de los riesgos permanentes para reducir, en la medida de lo posible, los nuevos riesgos y los posibles efectos negativos derivados de las medidas de control relacionadas con el riesgo de contagio.

Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de SST en las MIPYME y en la economía informal

Las micro empresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y la economía informal se han visto especialmente afectadas por los efectos de la pandemia. Muchas de ellas carecen de recursos para invertir en SST, especialmente cuando se enfrentan a un aumento de los riesgos debido al virus; además, un número considerable de sus trabajadores ya corre un mayor riesgo de sufrir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, lo que pone en peligro tanto a las empresas como a la mano de obra.

© KB Mpofu/ILO 2020

Llegar a los empleadores y a los trabajadores de las MIPYME y de la economía informal es quizá el reto más difícil para los sistemas de SST. Las microempresas y las pequeñas empresas suelen tener dificultades para cumplir los requisitos oficiales en materia de SST y las nuevas normas de SST adoptadas para reducir la transmisión de la COVID-19 en el lugar de trabajo.

En los últimos años, los países han diseñado iniciativas especiales para hacer frente a esta situación, por ejemplo, reforzando las alianzas con los interlocutores sociales, apoyando la creación de alianzas estratégicas (por ejemplo, con los sistemas públicos de salud, las instituciones de seguridad social, ONG, instituciones educativas, etc.), y promoviendo la tutoría de los grandes empleadores y las asociaciones entre las grandes empresas y las MIPYME.

Mirando hacia el futuro: Sistemas de SST resilientes para afrontar las próximas crisis

Los trabajadores no sólo se han visto expuestos al riesgo de contraer el virus en el lugar de trabajo, sino que también se han visto sometidos a restricciones de movilidad. Se ha producido un aumento de las modalidades de teletrabajo y el cierre de muchas actividades comerciales y de manufactura.

Si bien el sistema de salud pública tiene la responsabilidad de prevenir la propagación de la COVID-19 y otras amenazas para la salud pública de toda la población, es esencial contar con sistemas nacionales de SST fuertes y eficaces para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores, y para ello deben estar dotados de recursos humanos, materiales y financieros adecuados. La crisis ha revelado la importancia de la SST como actor clave dentro del sistema más amplio de respuesta a las emergencias y de salud pública. Los planes nacionales de preparación y respuesta a las emergencias deberían integrar activamente la preparación y respuesta en materia de SST.

Crisis recientes, como la explosión de nitrato de amonio de 2020 en Beirut y numerosas catástrofes naturales y amenazas para la salud pública como las epidemias de ébola, han puesto a prueba la solidez de los sistemas de respuesta a las crisis y han tenido fuertes implicaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La inversión en el fortalecimiento de los sistemas de SST no sólo ayudará a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a responder a la actual pandemia, a salvaguardar la salud en el lugar de trabajo y a recuperarse más rápidamente evitando nuevos contagios, sino que la creación de estos sistemas resilientes también proporcionará una base para responder a otros acontecimientos y crisis imprevistos que puedan producirse en el futuro.

Herramientas de la oit para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores durante la crisis de la COVID-19

- Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo: LISTA DE COMPROBACIÓN (abril de 2020)
- Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo - Informe para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (abril de 2020)
- Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19 – Reseña de políticas (mayo de 2020)
- Regresar al trabajo de forma segura: Diez medidas de acción (mayo de 2020)
- Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 – Material de enseñanza (junio de 2020)
- El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica (julio 2020)
- La COVID-19 y los centros de salud: Lista de medidas para aplicar en los centros de salud (julio de 2020)
- La higiene de las manos en el lugar de trabajo: una medida básica de salud y seguridad en el trabajo para la prevención y el control de la COVID-19 – Nota informativa (septiembre de 2020)
- Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas: LISTA DE COMPROBACIÓN (agosto de 2020)

La OIT también ha elaborado una serie de notas informativas sectoriales que incluyen secciones centradas en cuestiones de SST. Éstas y otras herramientas y recursos elaborados por la OIT, otras organizaciones internacionales, organismos regionales y nacionales, y los interlocutores sociales, se enumeran en los anexos al informe.

References

1 OIT y OMS: *Preventing and mitigating clusters of COVID-19 at work*, Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, Policy Brief (2021).

2 OIT. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo, Segunda edición*, 7 de abril de 2020, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf. ILOSTAT (2020)

3 Amnistía Internacional. *Global: Amnesty analysis reveals over 7,000 health workers have died from COVID-19*, 3 de septiembre de 2020, disponible en: https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/amnesty-analysis-7000-health-workers-have-died-from-covid19/ Amnistía Internacional (3 de septiembre de 2020).

4 OMS. *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. OMS, comunicado de prensa, Ginebra, 17 de septiembre de 2020, disponible en: https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who OMS (17 de septiembre de 2020).

5 S. Pappa y otros autores. "Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis" en *Brain, Behavior, and Immunity*, 2020, vol. 88, págs. 901-907, disponible en: https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026

6 OIT. Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus), 2020, disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)

7 Eun-A Kim. "Social distancing and public health guidelines at workplaces in Korea: Responses to Coronavirus Disease-19, en *Safety and Health at Work*, vol. 11, núm. 3, 2020, págs. 275-283, ISSN 2093-7911, disponible en: https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.006.

8 Ministerio de Sanidad, Malasia. COVID-19*Malasia* (anexo 33), 2020, disponible en: http://covid-19.moh.gov.my/garis-panduan/garis-panduan-kkm Ministerio de Sanidad de Malasia (2020), COVID-19 Malasia.

9 OIT. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*, 2020, disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica. Organización Internacional del Trabajo

10 Gobierno de la India. *Promulgación de una Ordenanza para enmendar la Ley de Enfermedades Epidémicas, 1897, a la luz de pandemia de COVID-19*, Oficina de Información de Prensa, Gobierno de la India. Ministerio de Sanidad y Bienestar de la Familia, 2020, disponible en: https://pib.gov.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=202493

11 Gobierno de Argelia. *Orden 01- 20 de jueves, 30 de julio de 2020. Orden modificativa 156-66 de 8 de junio, 2966, que comprende el Código Penal*, 8 de septiembre de 2020, disponible en: https://perma.cc/U8Q3-CRDZ

12 Ministerio de Trabajo y Economía Social, España. *Criterio Operativo nº 102/2020*, disponible en: https://ceoe-statics.s3-eu-west-1.amazonaws.com/CEOE/var/pool/pdf/criterio_itss_covid.pdf

13 OIT. *Seguimiento de la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación* (Ginebra, 10-12 de diciembre de 2020), disponible en: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB322/pol/WCMS_310624/lang--es/index.htm Seguimiento de la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación.

14 Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA). *Memorandum Circular No. 2020 – 052. Call for Nominations: Special Awards of the 2020 PEZA Excellence Awards*, 18 de noviembre de 2020.

15 OIT. *Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo. LISTA DE COMPROBACIÓN*. Material de enseñanza. 16 de abril de 2020, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741818/lang--es/index.htm

16 NCCC (Comisión Nacional de Coordinación de la COVID-19). *NCCC sets up expert group to help keep workplaces safe through COVID-19,* Gobierno de Australia, Departamento del Primer Ministro y Gabinete, 21 de abril de 2020, disponible en: https://pmc.gov.au/ncc/news/nccc-sets-expert-group-help-keep-workplaces-safe-through-covid-19

17 AMMA (Grupo Australiano de Recursos y Energía). *COVID-19: Safe Workplace Principles + New IR Taskforce*, 28 de abril de 2020, disponible en: https://www.amma.org.au/news-media/media-center/covid-19-safe-workplace-principles-new-ir-taskforce/

18 *UAE News 4 U. Mubadala Healthcare launched holistic occupational health solution*, 1 de septiembre de 2020, disponible en: https://uaenews4u.com/2020/09/01/mubadala-healthcare-launches-holistic-occupational-health-solution/

19 K. Asanati y N. Pahl. *How COVID-19 has made Occupational Health services indispensable*, Royal College of Physicians, 6 de octubre de 2020, disponible en: https://www.rcplondon.ac.uk/news/how-covid-19-has-made-occupational-health-services-indispensable

20 Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión, Francia. *Des Services de Santé au Travail pleinement mobilisés pendant la pandémie,* comunicado de prensa, 11 de noviembre de 2020, disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/des-services-de-sante-au-travail-pleinement-mobilises-pendant-la-pandemie

21 C.A. Knox, F.L. Marks y S. Hao. "Global Solutions Episode 2: What's up, Doc? Designated Occupational Medical Providers' Roles in Reopening During COVID-19", en *National Law Review*, vol. X, núm. 43, disponible en: https://www.natlawreview.com/article/global-solutions-episode-2-what-s-doc-designated-occupational-medical-providers

22 CCS. *Actos Administrativos COVID-19*, Consejo Colombiano de Seguridad, 2020, disponible en: https://ccs.org.co/coronavirus-covid-19/

23 CGECI. *Coronavirus: Prevention en milieu de travail face à Covid-19*. Póster, Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire (CGECI), 2020, disponible en: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/20200406_Campagne_de_prevention_du_coronavirus.pdf

24 ICM. Guía Práctica de Salud y Seguridad para Sindicatos Durante la Pandemia de COVID-19, 2020, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), disponible en https://www.bwint.org/web/content/cms.media/2472/datas/TUGuideCovid-ES.pdf

25 Ministerio de Trabajo, Sudáfrica. *Ley sobre seguridad y salud en el trabajo: Reglamentos para manipular agentes biológicos peligrosos*, directrices del Departamento de Trabajo y Empleo para hacer frente a la COVID-19 en los lugares de trabajo, promulgados el 17 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.gov.za/documents/occupational-health-and-safety-act-regulations-hazardous-biological-agents

26 HSENI. *Reporting cases of COVID-19 to persons at* work, Dirección de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte (HSENI), Departamento de Economía, 2020, Irlanda del Norte, Reino Unido, disponible en:

27 V. Raghavan y otros autores. *Health Workers' Perception Survey on COVID-19: Knowledge, perception, and practice survey of health workers in eight provinces of Afghanistan*, abril de 2020, The Johanniter International Assistance, disponible en: https://reliefweb.int/report/afghanistan/health-worker-s-perception-survey-covid19-knowledge-attitude-and-practice

28 UNI Global Union. *COVID-19 Global Survey: Protecting workers' rights in a time of crisis*, 2020, disponible en: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/covid-19_global_survey_-_final_2.pdf

29 OIT-ACT/EMP y OIE. *Encuesta mundial de las organizaciones empresariales y de empleadores: Repercusiones internas y respuestas a la COVID-19*, Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores, 2020, disponible en: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751719/lang--es/index.htm

30 ITUC. ITUC Global COVID-19 Survey: *Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from the spread of Covid-19 in spotlight,* 2020, disponible en*:* https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-20april#:~:text=The%20ITUC%20Global%20Covid%2D19,20th%20April%20%E2%80%93%2023%20April%20found%3A&text=Just%20over%20half%20(51%25%20or,employers%20are%20responding%20very%20badly

31 OMS. *Consideraciones relativas a la discapacidad durante el brote de COVID-19*, Organización Mundial de la Salud, 26 de marzo de 2020, disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52026/OPSNMHCOVID19200009_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y

32 OMS. *Promoting the health of migrant workers in the WHO European Region during COVID-19. Interim guidance, OMS Europa,* 6 de noviembre de 2020, disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336549/WHO-EURO-2020-1384-41134-55925-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

33 OIT. *La OIT advierte de una crisis en relación con los migrantes dentro de la crisis de la COVID-19,* junio de 2020, disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749000/lang--es/index.htm https://www.hseni.gov.uk/articles/reporting-cases-covid-19-persons-work

Organización Internacional del Trabajo

Servicio de Administración del Trabajo,
Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en
el Trabajo (LABADMIN/OSH)

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh