



► Nota de la OIT

Agosto de 2020

El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19

Garantizar un retorno seguro al trabajo Ejemplos prácticos

1. Introducción

A medida que la pandemia de la COVID-19 sigue evolucionando en todo el planeta, muchos países han comenzado a relajar sus medidas de confinamiento, permitiendo a las personas regresar gradualmente al trabajo. Sin embargo, la “nueva normalidad” requiere importantes ajustes en los lugares de trabajo a fin de garantizar que este retorno al trabajo tenga lugar de manera que se reduzcan al mínimo los riesgos para todas las personas interesadas.

En todos los continentes, aunque no en todos los países, el diálogo social tripartito y bipartito, que conlleva la celebración de consultas entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ha ayudado a estructurar el confinamiento y a elaborar respuestas inmediatas eficaces, en particular para las medidas de apoyo económico encaminadas a proteger a los trabajadores y las empresas contra los peores efectos de la crisis.¹ Esta labor de consulta y de colaboración entre los interlocutores tripartitos es igualmente crucial para elaborar un plan de retorno seguro al trabajo.² La seguridad y salud en el lugar de trabajo está cada vez más en la agenda de los gobiernos, dado que más países, sectores y empresas allanan el terreno para una reapertura gradual de la economía.³ Sin embargo, el diálogo social relativo a la fase

de retorno al trabajo parece, hasta la fecha, ser bastante menos frecuente de lo que fue con respecto a las medidas económicas establecidas al inicio de la crisis.

Las consultas de las autoridades competentes con los representantes de los trabajadores, junto con las celebradas por las empresas, son necesarias para cualquier cuestión de política laboral, y más aún en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Esta nota muestra ejemplos de cómo se ha recurrido al diálogo social para gestionar el retorno al trabajo de una manera segura. Los ejemplos incluyen el diálogo social a varios niveles y en diferentes regiones. Ilustran el modo en que el diálogo eficaz ayuda a concebir las soluciones que mejor se adaptan a las circunstancias imperantes, fomenta la confianza en las medidas adoptadas, y allana el camino para garantizar un retorno seguro al trabajo para todos. Los ejemplos pueden servir de inspiración para que los gobiernos y los interlocutores sociales en todo el mundo contemplen su posible adaptación y aplicación a sus propios contextos.

¹ Véase, por ejemplo: [La necesidad de diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19](#), Reseña de políticas de la OIT, mayo de 2020; [Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis](#), quinta edición, OIT, Ginebra, 30 de junio de 2020, y [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), Nota de política de la OIT sobre la pandemia de la COVID-19, Ginebra, 2020.

² Para más información, véase: [Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19](#), Reseña de políticas de la OIT, Ginebra, mayo de 2020.

³ Para más información, véase: [Negotiation the return to work](#), IndustriALL, junio de 2020 y [Presidente de la OIE - Discurso de bienvenida en la Conferencia de la OIE sobre políticas de retorno al trabajo, 6 de mayo de 2020](#).

2. El importante papel de las normas internacionales del trabajo

La mayoría de las normas de la OIT hacen referencia a la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la elaboración y aplicación de políticas y programas para el mundo del trabajo⁴, mientras que algunas están relacionadas específicamente con el diálogo social.⁵

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, las principales normas son el [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#) y el [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#).⁶ Ambos convenios instan a celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores con miras a elaborar políticas, sistemas y programas nacionales sobre la seguridad y salud en el trabajo. La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en 2019, indicó que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

La [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) insta a que todas las medidas de respuesta a la crisis se desarrollen y promuevan mediante un diálogo social con perspectiva de género, reconociendo el papel fundamental que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores a este respecto.⁷

3. El diálogo social

El diálogo social es valioso en todo momento, no sólo durante una crisis. Sin embargo, en tiempos de crisis puede ser particularmente eficaz cuando es preciso reaccionar con rapidez para hallar soluciones a menudo difíciles. Los acuerdos bipartitos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, o los acuerdos tripartitos en los que participa asimismo el gobierno, a menudo pueden alcanzarse más fácilmente con respecto a la seguridad y salud en el trabajo (SST) que a otras cuestiones potencialmente más controvertidas. Con frecuencia, los consejos sobre SST o los comités de SST ya existen a varios niveles (nacional, regional o empresarial); estas instituciones pueden proporcionar

4 [Las normas de la OIT y la COVID-19 \(coronavirus\). Preguntas frecuentes](#). OIT, Ginebra, 29 de mayo de 2020.

5 El [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#), la [Recomendación \(núm. 152\)](#) que lo acompaña y la [Recomendación sobre la consulta \(ramas de actividad económica y ámbito nacional\), 1960 \(núm. 113\)](#) son las principales normas para crear un marco propicio con miras promover el diálogo social institucionalizado entre el gobierno y los interlocutores sociales. A fin de ayudar a los mandantes a aplicar estas normas, la OIT publicó una [Guía para el diálogo social tripartito de ámbito nacional](#).

6 Los Convenios y las Recomendaciones que los acompañan (núms. 164 y 197) están complementados por las [Directivas relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo \(ILO-OSH 2001\)](#).

7 Véase asimismo la publicación de la OIT sobre [Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores](#), que incluye la colaboración en situaciones de emergencia como la pandemia de la COVID-19.

una plataforma para salir del confinamiento y preparar un retorno seguro al trabajo.⁸

En algunos casos, los ministerios de trabajo y de salud, junto con los interlocutores sociales, han adoptado enfoques comunes para salir del confinamiento. Se han celebrado consultas a fin de discutir y acordar medidas concretas para abrir las empresas y proteger los lugares de trabajo contra la propagación o el rebrote del coronavirus. Esta colaboración entre los actores en el mundo del trabajo es esencial para garantizar que las medidas establecidas sean aceptables y apoyadas por los empleadores y los trabajadores, y que se apliquen efectivamente en la práctica. Este diálogo tripartito ha comenzado con frecuencia a nivel nacional, traduciéndose en la adopción de directrices nacionales acordadas, que posteriormente dan lugar a nuevas consultas o acuerdos bipartitos o tripartitos en el plano regional o sectorial, con objeto de adaptarlas al contexto de que se trate. Además, el diálogo bipartito algunas veces se ha celebrado a nivel de empresa.

Este énfasis en un enfoque del diálogo social a múltiples niveles corresponde al cuarto pilar de la respuesta de política de la OIT a la crisis causada por la COVID-19, titulado "[Recurrir al diálogo social para encontrar soluciones](#)".

Pilar 1	Pilar 2	Pilar 3	Pilar 4
Estimular la economía y el empleo	Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos	Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo	Recurrir al diálogo social para encontrar soluciones

Los interlocutores sociales también han publicado individualmente directrices y documentos de apoyo⁹ con miras a facilitar un retorno al trabajo que sea seguro y en el que el diálogo social se considere esencial.

3.1. El diálogo social a nivel nacional

A escala nacional, algunos gobiernos siguieron invitando a los interlocutores sociales a discutir la salida del confinamiento y los requisitos para un retorno seguro al trabajo. Por lo general, los representantes de las autoridades de salud pública y otros profesionales de la salud, como investigadores y epidemiólogos, se unieron a estas discusiones tripartitas. Las discusiones algunas veces fueron organizadas en las instituciones de diálogo social tripartito existentes. En los casos en que dichas instituciones no existían, el diálogo se organizó ad hoc en un contexto de emergencia.

8 Véase asimismo [Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19](#).

9 [Key issues on the return to work](#), Nota informativa de la CSI sobre la COVID-19, mayo de 2020, y [Return to work during COVID-19. SHRM-IOE Guide](#), mayo de 2020.

En varios casos, los interlocutores sociales celebraron reuniones internas antes de su reunión con el gobierno, a fin de establecer sus respectivas posiciones. En la reunión tripartita, pudieron presentar propuestas concretas relativas a la seguridad y salud para la fase de retorno al trabajo, al igual que lo habían hecho con respecto a las medidas de apoyo en las primeras fases de la crisis. En algunos casos, tuvo lugar una sucesión rápida de reuniones antes de acordarse un documento conjunto. Podría considerarse un resultado satisfactorio de estas reuniones la elaboración de directrices relativas a la SST por el gobierno, que se había beneficiado de las aportaciones y el apoyo de los interlocutores sociales.

Recuadro 1: Alemania: Norma de seguridad y salud en el trabajo SARS-CoV-2

El 16 de abril de 2020, el Ministerio Federal del Trabajo publicó unas directrices vinculantes relativas a la SST centradas en la COVID-19 y el retorno previsto al trabajo, que fueron elaboradas en consulta con los interlocutores sociales (la BDA y la DGB), otros ministerios, los gobiernos regionales y los organismos federales de salud (el Plan de 10 puntos). Estas directrices se basan en el principio de que “todo aquel que trabaje en tiempos especiales necesita protección especial”. Bajo los auspicios de la Autoridad Legal del Seguro de Accidentes (DGUV), se estableció un equipo de trabajo tripartito a fin de concebir los ajustes sectoriales necesarios y de supervisar la aplicación de las directrices. El asesoramiento y la asistencia que proporcionan están orientados fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas, partiendo de la base de que las empresas más grandes aplicarán las medidas necesarias de respuesta a la pandemia de la COVID-19, recurriendo a especialistas internos en materia de SST. Las medidas de SST incluyen:

- a) artículos de higiene disponibles en el lugar de trabajo (desinfectante, jabón), limpieza regular (en particular los pomos, las barandillas, las herramientas de trabajo);
- b) el distanciamiento social en el lugar de trabajo (1,5 metros) que debe respetarse en todos los lugares (incluidos los vestuarios); en los casos en que esto no pueda asegurarse, deben proporcionarse mascarillas;
- c) la colocación de numerosos carteles para promover el comportamiento adecuado (higiene de manos, distanciamiento, equipo de protección personal (EPP), protocolo de estornudo, etc.);
- d) una línea de atención telefónica (de la empresa o pública) para solicitar asesoramiento médico;
- e) no permitir que ninguna persona que tenga fiebre u otros síntomas de COVID-19 entre en el lugar de trabajo, y
- f) el máximo recurso al teletrabajo.

Fuente: Norma de seguridad y salud en el trabajo SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard). Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. 16 de abril de 2020 (disponible en cinco idiomas).

El diálogo tripartito tuvo lugar a escala nacional en otros países. En **Suiza**, a principios de marzo de 2020, al inicio de la pandemia, se celebraron dos reuniones entre el Presidente, varios Ministros y las organizaciones de interlocutores sociales coordinadoras. Las consultas prosiguieron en cuatro grupos de trabajo (sobre aspectos jurídicos, fiscales, sectoriales y del lugar de trabajo). Las consultas a nivel nacional se han extendido a la reapertura de las empresas, determinando el momento adecuado para ello, así como las medidas concretas relacionadas con la SST que deben adoptarse, que pueden diferir en función del sector o del lugar de trabajo de que se trate.

En **Italia**, el Gobierno y los interlocutores sociales elaboraron un [protocolo conjunto](#) (el 14 de marzo de 2020, actualizado el 26 de abril) a fin de regular las medidas para combatir y frenar la propagación de la COVID-19 en los lugares de trabajo. El protocolo establece como norma general el distanciamiento social en todo el país y en todos los eventos, y alienta a los empleadores y a los trabajadores a consultar acerca de su aplicación a nivel empresarial. Se refiere asimismo al libre flujo de información sobre los cambios relacionados con la COVID-19, a las medidas establecidas de entrada/salida para los trabajadores y los visitantes, así como en las áreas comunes (cafetería, vestuarios, etc.), al aumento de las medidas de higiene y desinfección (herramientas de trabajo, higiene privada), y a las medidas para tratar con los trabajadores que presentan síntomas de COVID-19. Insta asimismo a crear comités territoriales integrados por organismos conjuntos de seguridad y salud, así como comités internos de COVID-19 que incluyan a representantes sindicales a nivel de empresa. Italia también ha publicado un protocolo específico para las obras de construcción,¹⁰ elaborado conjuntamente con los interlocutores sociales. Estos protocolos tripartitos han estimulado más aún las negociaciones y los acuerdos a nivel empresarial que se centran en el retorno seguro al trabajo.

Bélgica elaboró una “Guía genérica para combatir la propagación de la COVID-19 en el trabajo” detallada, que es el resultado de la cooperación entre los interlocutores sociales en el Alto Consejo de Prevención y Protección en el Trabajo, el Grupo de Gestión del Riesgo Económico, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, y la unidad de política del Ministerio de Empleo.¹¹

Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) desde marzo de 2020, y el 15 de mayo el Presidente presidió una reunión del NEDLAC (reunión virtual) a fin de discutir las estrategias para salir del confinamiento y lograr un retorno seguro al trabajo.¹² Ulteriormente, el Gobierno tomó.

¹⁰ Coronavirus: [definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili](#). ANAEP-Confartigianato Edilizia, 25 de marzo de 2020.

¹¹ Para más información, véase: [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, mayo de 2020.

¹² [Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown](#). Gobierno de Sudáfrica, 15 mayo de 2020.

Recuadro 2: Singapur – Requisitos para las medidas de gestión seguras en el lugar de trabajo

En Singapur, el 9 de mayo de 2020, los interlocutores tripartitos acordaron y publicaron una guía consultiva sobre la pandemia de la COVID-19, que se actualizó el 1º de junio. Los interlocutores tripartitos (a saber, el Ministerio de Trabajo (MOM), el Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)) difundieron información detallada sobre las “Medidas para la gestión segura” que debían adoptar los empleadores, en función de lo cual se les permitía reanudar sus operaciones. Éstas incluyen requisitos generales para los todos los lugares de trabajo. Los lugares de trabajo específicos, como las obras de construcción, están sujetos a requisitos adicionales. El MOM, la Autoridad de Edificación y Construcción (BCA) y Enterprise Singapur (ESG) se comprometieron a mejorar el control del cumplimiento y a tomar medidas contra los empleadores que no acataran las normas, por ejemplo, a través de órdenes de paralización del trabajo y de sanciones económicas.

Las medidas acordadas incluyen las siguientes:

- a) Permitir activamente que los trabajadores trabajen desde su domicilio: revisar los procesos de trabajo y proporcionar el equipo de TI necesario; celebrar reuniones virtuales; reasignar temporalmente a los trabajadores vulnerables otra función en la empresa;
- b) Al reanudar las operaciones: escalonar las horas de trabajo y las horas de descanso (reducir la posible congregación de trabajadores en espacios comunes como las entradas, las salidas, los vestíbulos y las cafeterías);
- c) Dividir en equipos a los trabajadores en las instalaciones del lugar de trabajo, y limitar la presencia de cada equipo a una zona de trabajo cuando sea posible, sin que éstos se entrecrucen;
- d) Imponer la obligación de utilizar mascarillas en el lugar de trabajo: toda la personal *in situ*, incluidos los trabajadores, los visitantes, los proveedores y los contratistas deben utilizar mascarillas en todo momento. Tener buenos hábitos de higiene personal (p.ej., lavarse regularmente las manos, abstenerse de tocarse la cara);
- e) Registrar la entrada de todo el personal (tanto de los trabajadores como de los visitantes); llegada/salida a través de entradas/salidas separadas;
- f) Asegurar el distanciamiento físico de al menos 1 metro entre las personas en todo momento (delimitar las distancias físicas seguras, limitar el número de personas que hacen cola);
- g) Aumentar la limpieza de las instalaciones en el lugar de trabajo; proporcionar agentes de limpieza y desinfectantes (p.ej., jabón líquido; desinfectantes de manos en todos los lugares de parada, como la entrada, la recepción, los puestos de seguridad y los vestíbulos de los ascensores; pulverizadores desinfectantes, toallas de papel y toallitas en las salas de reunión y otros espacios comunes);
- h) Los empleadores deben velar por que se establezcan, comuniquen y expliquen a los trabajadores las medidas enumeradas anteriormente, antes de que reanuden su trabajo; deberían colocarse carteles para recordar a los trabajadores y a los visitantes que observen todas las medidas, y las empresas sindicalizadas deberían lograr que los sindicatos participaran en tales medidas. Los trabajadores deben respetar las medidas.

Fuente: [Requirements for Safe Management Measures at the Workplace](#). Ministerio de Trabajo de Singapur. Publicado el 9 de mayo de 2020, actualizado el 1º de junio de 2020.

una serie de decisiones relacionadas con el trabajo sobre la base de estas discusiones.¹³ Se celebraron otras reuniones tripartitas a fin de consultar enfoques específicos de los sectores, y el diálogo bilateral se fomentó a nivel empresarial con miras a adoptar medidas complementarias.

En **Kenya**, los interlocutores sociales y el Gobierno concluyeron un acuerdo tripartito en abril de 2020, basado en la labor de un equipo tripartito de respuesta rápida, en el que se comprometieron a acatar y aplicar las normas en materia de SST, a garantizar EPP y a centrar las negociaciones en el ajuste o la prolongación de los convenios colectivos existentes.¹⁴

China adoptó un enfoque tripartito al poner en práctica el llamamiento del Gobierno para la promoción de la prevención y el control de la epidemia. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, la Federación de Sindicatos de China, la Confederación de Empresas de China / la Asociación de Empresarios Chinos y la Federación China de Industria y Comercio publicaron un [Aviso conjunto sobre la celebración de consultas colectivas en respuesta al impacto de la epidemia](#). El aviso pone de relieve que las consultas colectivas deberían desempeñar un papel importante al ayudar a las empresas a reanudar el trabajo y la producción, y al mantener la estabilidad de las relaciones laborales. Alienta dichas consultas a todos los niveles (provincial, municipal, federación de empresas, etc.).

En **Filipinas**, el Ministerio de Trabajo y Empleo (DOLE) convocó reuniones tripartitas virtuales a fin de discutir el impacto social, económico y en materia de salud que estaba teniendo la pandemia de la COVID-19 en los trabajadores y las empresas en general, así como en determinadas industrias. Estas reuniones condujeron a varias resoluciones tripartitas, por ejemplo, sobre el aumento de los fondos para las respuestas a la COVID-19, y sobre el derecho al mantenimiento del empleo, y a la publicación de directrices provisionales en materia de SST en el lugar de trabajo, por el Departamento de Comercio e Industria del DOLE.

Estos ejemplos muestran que el compromiso significativo con los interlocutores sociales tiene el potencial de orientar las decisiones gubernamentales relativas a la concepción y la aplicación de las medidas en materia de SST necesarias para un retorno seguro al trabajo. Dicha implicación ayuda a lograr el compromiso de los interlocutores sociales de promover la plena aplicación de estas decisiones entre sus miembros respectivos.

¹³ [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3](#), 29 de mayo de 2020.

¹⁴ [Memorando de entendimiento entre los interlocutores sociales tripartitos](#) – Ministerio de Trabajo y Protección Social, Organización Central de Sindicatos (COTU), y Federación de Empleadores de Kenya (FKE), firmado el 30 de abril de 2020.

3.2. El diálogo social a nivel regional y sectorial

En varios países, los acuerdos tripartitos o bipartitos sobre la pandemia de la COVID-19 alcanzados a nivel nacional han estimulado otros acuerdos en el plano regional que reflejan el contexto local. Los ajustes regionales pueden tener en cuenta la tasa local de infección por COVID-19, que influirá en las medidas de confinamiento y de retorno al trabajo.

Recuadro 3: Suiza – Llamamiento público en el sector de la construcción en Solothurn

En el cantón de Solothurn, los interlocutores sociales y el Ministerio de Economía local se reúnen periódicamente en "Dialogue Economy". Tras varias quejas individuales procedentes del sector de la construcción tras el retorno al trabajo, discutieron y publicaron conjuntamente un "Llamamiento público" (24 de marzo) a fin de "recordar urgentemente a todas las personas en el sector de la construcción que sigan y apliquen las recomendaciones del Gobierno y de los servicios de salud con respecto a la prevención de la COVID-19; de lo contrario, la obra de construcción se cerrará". Se enumeraron medidas concretas que debían seguirse y se incluyó una lista de verificación para las obras de construcción publicada anteriormente.

Fuente: *Solothurner Zeitung*, 24 de marzo de 2020

También existen grandes diferencias entre los sectores. Ciertas normas de la OIT específicas de un sector de la economía son importantes en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Al igual que las normas generales mencionadas anteriormente, estas normas hacen referencia a la necesidad de un diálogo social al abordar los problemas.¹⁵ Algunos sectores se declararon como sectores esenciales (como la salud, la producción, el procesamiento de alimentos y secciones del transporte local) en los que el cierre no era posible, mientras que a otros se les impuso un cierre temporal para contener la propagación del virus. En algunas ocasiones, estas decisiones fueron tomadas por el gobierno tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

Es importante recordar el principio general de que no existe un modelo de diálogo social válido para todos. El enfoque adecuado depende del contexto específico, y tal vez se necesiten soluciones innovadoras para lograr el mejor resultado. A continuación, se describen algunos ejemplos de diálogo social a nivel sectorial.

¹⁵ Las normas sectoriales sobre la SST o que incluyen la SST comprenden: el [Convenio sobre la higiene \(comercio y oficinas, 1964 \(núm. 120\)\)](#); el [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#); el [Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(núm. 167\)](#); el [Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 176\)](#); el [Convenio sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 \(núm. 184\)](#), y el [Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada, 2006 \(MLC, 2006\)](#).

Recuadro 4: Estados Unidos de América – Acuerdos concluidos en la industria automotriz

El Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria del Automóvil de los Estados Unidos (UAW), asociado de IndustriALL, alcanzó un acuerdo con General Motors, Fiat Chrysler y Ford Motor para reabrir los lugares de trabajo. El UAW entabló negociaciones para garantizar que se adoptaran medidas de seguridad más estrictas en cada instalación, de conformidad con las directrices para los Centros de Control y Prevención de Enfermedades destinadas a los empleadores. El acuerdo detalla las precauciones necesarias, incluidos los turnos escalonados, el lavado regular de las manos, el distanciamiento social, la medición de la temperatura, la obligación de utilizar mascarillas, etc."

Fuente: *Negotiating the return to work*. Artículo de IndustriALL, Junio de 2020.

Recuadro 5: Bélgica – Acuerdo en el sector de la construcción

En Bélgica, después de un mes de negociaciones, los interlocutores sociales en la industria de la construcción acordaron reanudar el trabajo en las obras, respetando al mismo tiempo en la medida posible las reglas de distanciamiento social. En particular, se tomaron medidas especiales para los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo o en los casos en que el trabajo debía realizarse en un edificio en el que se habían detectado casos de coronavirus. Se anunció un protocolo adicional para el período posterior al confinamiento nacional. Este protocolo complementa la guía genérica detallada sobre un retorno seguro al trabajo, elaborada a nivel nacional tripartito y mencionada anteriormente.

Fuente: [Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied](#). PlanetLabour, el 20 de abril de 2020; [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, mayo de 2020.

En diversos sectores se han concluido otros acuerdos sectoriales que comprenden disposiciones específicas en materia de SST, incluido el sector de la salud en el que los trabajadores en primera línea siguieron trabajando durante la pandemia (p.ej., Alemania, República de Corea, Italia, Noruega, [Senegal](#), Suiza y [Túnez](#)).

3.3. El diálogo social en el lugar de trabajo

[El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006 (núm. 187), de la OIT establece que las disposiciones que promueven la cooperación constituyen un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo. Los estudios han mostrado de manera concluyente que la presencia de los sindicatos y el recurso al diálogo social para abordar las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo se asocian con una disminución de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.¹⁶ La cooperación en las cuestiones relacionadas con la SST a nivel empresarial a menudo tiene lugar por medio de comités de SST en el lugar de trabajo. A este respecto, la Recomendación núm. 197¹⁷ indica que el establecimiento de dichos comités ayuda a promover una cultura preventiva en materia de seguridad y salud. En algunos países, se ha establecido una red de representantes de los trabajadores en materia de SST para las empresas más pequeñas, orientada específicamente a las pequeñas empresas sin comités de SST¹⁸, así como otros mecanismos para asegurar la comunicación de información y la formación a los trabajadores en materia de SST.¹⁹ Dichos mecanismos pueden proporcionar un medio útil para orientar un retorno seguro al trabajo.

La fase de retorno al trabajo brinda una valiosa oportunidad para que los interlocutores sociales fortalezcan su cooperación y confianza mutua a nivel empresarial, en particular en el contexto de seguimiento de los acuerdos nacionales o sectoriales. Existen varios ejemplos del diálogo social bipartito fructífero a nivel empresarial, a fin de acordar medidas concretas de SST para luchar contra la COVID-19, adaptadas al contexto específico.²⁰

16 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: "Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks" (Luxemburgo, 2012). Véase asimismo el documento de la OIT "Una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008", 2013, párr. 127.

17 [Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 197\)](#)

18 P.ej., Sudáfrica cuenta con representantes ambulantes en materia de seguridad. Para más información, véase: [Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura](#), 106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2017, párr. 199.

19 Varios países en América Latina han establecido un Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO), que se trata de un programa de la OIT basado en el diálogo social, que incluye la mejora de la comunicación, la colaboración y la formación para los trabajadores de las pyme, p.ej. en México, Chile, Cuba y la República Dominicana; véase: [Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura](#), 106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 200.

20 Para más información sobre el diálogo social bipartito sobre la pandemia de la COVID-19 en general, véase: [La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas](#), Nota de la OIT, julio de 2020.

Recuadro 6: Alemania – Daimler AG

El fabricante de automóviles Daimler AG reanudó la producción después de cuatro semanas de paralización en muchas áreas de la compañía. Aproximadamente el 80 por ciento de los 170 000 trabajadores en Alemania habían trabajado sobre la base de modalidades de tiempo de trabajo reducido ("Kurzarbeit"). Antes de reanudar el trabajo, la dirección y los comités de empresa elaboraron conjuntamente una lista de requisitos específicos en materia de seguridad y salud para cada lugar de trabajo. También se hizo referencia a esta lista durante las consultas tripartitas con el Gobierno federal sobre las directrices relativas a la SST (véase el recuadro 1). Con el fin de limitar el contacto directo entre los trabajadores, se les debía reincorporar gradualmente, comenzando tan sólo en algunos departamentos, o sólo con uno o dos turnos en algunas fábricas; el trabajo por turnos tendría horas de inicio y de finalización escalonadas (lo que conduciría a un contacto reducido en la puerta de entrada y en los vestuarios), y el teletrabajo continuaría siempre que fuera posible.

Fuente: Autobauer werfen Werke wieder an boerse.ard.de, 20 de abril de 2020.

Recuadro 7: España – Telefónica

El Grupo Telefónica firmó un acuerdo con el sindicato mundial UNI-ICTS¹ para dirigir el retorno a la actividad a nivel mundial. El acuerdo establece un protocolo común para sus más de 112 000 trabajadores distribuidos en una docena de países en Europa y América Latina.

El protocolo recoge una serie de medidas ya acordadas en España, como la facilitación de EPP en todos los centros de trabajo y la formación en su correcto uso; la reducción al mínimo del tiempo que se pasa en el lugar de trabajo; la limitación de la ocupación de los centros de trabajo, ascensores y salas de reunión, de conformidad con las normas de distanciamiento social; el aumento de la limpieza y la desinfección en todas las áreas de trabajo, baños y áreas comunes, y la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo.

Fuente: [Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO](#). Telefónica, Madrid, 12 de mayo de 2020.

1 UNI-ICTS es el sindicato global para el sector de información, la comunicación, la tecnología y los servicios comerciales, que representa a 330 sindicatos y a más de 3 millones de trabajadores.

4. Conclusiones

Recuadro 8: Panamá – Comités especiales para la prevención de la COVID-19

El Ministerio de Trabajo elaboró un protocolo para preservar la higiene y la salud con miras a la prevención de la COVID-19, basado en las directrices establecidas por el Ministerio de Salud. El protocolo fue acordado con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Exige a las empresas establecer un comité especial de salud e higiene para la prevención y la atención de la COVID-19, integrado por entre 2 y 6 representantes de los trabajadores y de la dirección, dependiendo del tamaño de la empresa. Si existiera un representante sindical en la empresa, éste debería formar parte del comité.

El comité funcionará el tiempo que dure la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud y confirmada por el Ministerio de Salud. Estos comités se constituirán exclusivamente para afrontar la COVID-19 en la empresa, y se reunirán periódicamente para discutir las medidas que deben adoptarse, supervisar los progresos en la aplicación del protocolo, y hacer un seguimiento de la salud de los trabajadores.

Fuente: "Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el covid-19". Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. República de Panamá. 2020.

El nuevo coronavirus SARS-CoV-2 es un peligro biológico que debería abordarse, como cualquier otro riesgo para la salud en el lugar de trabajo, a través del diálogo social.

Gestionar el retorno seguro de las personas al trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19 plantea retos sin precedentes para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en todo el mundo. En efecto, garantizar que el retorno al trabajo sea seguro es primordial para infundir confianza a la fuerza de trabajo y permitir que las operaciones empresariales se reanuden de una manera productiva y sostenible.

Por lo tanto, es esencial que el diálogo social sea decisivo en la elaboración y aplicación de las políticas y medidas de SST para el retorno al trabajo. La experiencia en todo el mundo muestra que esta necesidad se ha reconocido en muchos países, industrias y empresas, pero que no es, en absoluto, universal. Esta ausencia de diálogo social constructivo amenaza con socavar la eficacia de dichas medidas a medio y largo plazo. Por ello es importante que los actores en los países afectados recurran al diálogo social, a fin de que el retorno al trabajo pueda gestionarse de una manera más sostenible.

No obstante, se han identificado buenas prácticas en la utilización del diálogo social para concebir medidas de retorno al trabajo, a diferentes niveles – nacional, regional, sectorial y empresarial.

El diálogo social es necesario en todos estos diferentes niveles, que a menudo interactúan y se refuerzan mutuamente. Es preciso que los interlocutores sociales participen, desde el principio, en la toma de decisiones con los gobiernos, en relación con las políticas de SST orientadas al retorno al trabajo. Además, en los planos sectorial y empresarial, los representantes de los empleadores deben celebrar consultas con los representantes de los trabajadores desde las primeras etapas de su planificación, para reanudar las actividades de forma segura.

No existe una solución o un modelo único que pueda seguirse cuando se trata de gestionar el retorno al trabajo; la evolución de la pandemia, y los diferentes contextos nacionales, exigen enfoques innovadores y flexibles, tanto del diálogo social como de las diversas medidas de SST que deben tomarse, para que se adapten lo mejor posible a las circunstancias de que se trate y para que puedan modificarse según vaya evolucionando la situación.

Información de
contacto

Departamento de Gobernanza y Tripartismo
DIALOGUE y LABADMIN/OSH
Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 (0) 22 799 7073
Correo electrónico: governance@ilo.org