



▶ Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19

Reseña de políticas

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

Departamento de Gobernanza y Tripartismo

Copyright © 2020
Organización Internacional del Trabajo

Fecha: mayo de 2020

▶ I. Introducción

1. La pandemia COVID-19 ha transformado el mundo del trabajo. Si bien las infecciones siguen aumentando en muchas partes del mundo, algunos países están trabajando para mantener las tasas de disminución y reactivar sus economías. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones tienen un papel fundamental que desempeñar para consolidar los progresos realizados en la reducción de las tasas de infección, garantizando un regreso seguro al trabajo. Para ello es necesario cooperar y actuar de manera coordinada, ya que las prácticas laborales inseguras en cualquier lugar suponen una amenaza

para la salud de todos. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente y son la base sobre la que deben fundamentarse las orientaciones de política para el regreso al trabajo. La presente reseña de políticas tiene por objeto: 1) ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elaborar orientaciones de política nacional para un regreso gradual y seguro al trabajo, y 2) proporcionar directrices para la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas de prevención y de protección de conformidad con la jerarquía de los controles.¹

1 Para obtener orientaciones prácticas a nivel del lugar de trabajo, véase: [OIT, Safe Return to Work: Ten Action Points](#), véanse también: [Regresar al trabajo de forma segura : Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19](#), y [Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo Action Checklist \(Prevención y mitigación de la COVID-19 en el trabajo: Lista de comprobación\)](#).

► II. Formulación de orientaciones de política eficaces para un regreso al trabajo en condiciones de seguridad

2. Algunos países han publicado políticas y orientaciones nacionales para un regreso al trabajo en condiciones de seguridad, y otros tienen previsto hacerlo a medida que evolucione la situación. La formulación de cualquier orientación de política debe basarse en un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas que sitúe los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.² Cualquier decisión de volver a trabajar deben determinarla consideraciones sobre la vida y la salud y sobre la anticipación y la mitigación de los riesgos. Para que la reactivación de las economías sea sostenible, los trabajadores deben sentirse seguros en sus lugares de trabajo y tener confianza en que no se expondrán a riesgos innecesarios relacionados directamente con el nuevo coronavirus. También necesitan saber que se están adoptando medidas para mitigar otros riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, los peligros químicos derivados del mayor uso de agentes de limpieza y desinfección, y los riesgos ergonómicos derivados de posturas incómodas debido a la inadecuación de las instalaciones y los equipos, entre muchos otros. Además, después de una fase de cierre y de interrupción de las operaciones de trabajo, a medida que se reanudan las actividades se debería prestar especial atención a otras fuentes de peligro.
3. **Las normas internacionales del trabajo proporcionan un marco normativo para la vuelta al trabajo.** En particular, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm.161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y sus correspondientes recomendaciones, ofrecen un punto de referencia a partir del cual los países pueden elaborar políticas y programas, adaptados a sus propias circunstancias, para abordar la crisis de la COVID-19.
4. Estos instrumentos incluyen un sistema de derechos y responsabilidades claramente establecido. El artículo 16 del Convenio núm. 155 establece que deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto supone una evaluación de los riesgos y la adopción de una jerarquía de los controles para prevenir y mitigar los riesgos, como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Los empleadores deberán suministrar equipos de protección personal (EPP) apropiados a los trabajadores sin costo alguno para los propios trabajadores. Los empleadores también son responsables de consultar a los trabajadores y sus representantes sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), de proporcionar información y formación adecuadas en materia de SST, y de notificar a la autoridad competente (como el servicio de inspección del trabajo o el organismo de seguridad social) los casos de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.³
5. Los trabajadores tienen la responsabilidad de seguir los procedimientos establecidos en materia de SST y de participar en la formación sobre SST organizada por el empleador. En virtud del Convenio núm. 155, los trabajadores deberían informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Tienen derecho a interrumpir cualquier situación de ese tipo y no se les puede exigir que la reanuden hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas, en la medida en que sea razonable y factible. De acuerdo con los artículos 13 y 19 f) del Convenio núm. 155, cuando los trabajadores ejercen este derecho, se les deberá proteger de consecuencias injustificadas. Para que los trabajadores puedan disfrutar de estos derechos, las disposiciones deben estar reflejadas en la legislación nacional.

2 Para más información sobre el marco de políticas de cuatro pilares de la OIT para abordar el impacto socioeconómico de la COVID-19, véase [Global Impact and Policy Recommendations](#), 18 de mayo de 2020.

3 Véanse también las normas internacionales del trabajo sectoriales: [Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(núm. 167\)](#) y su [Recomendación núm.1988 \(núm. 175\)](#); [Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(núm. 176\)](#) y su [Recomendación, 1995 \(núm. 183\)](#); [Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 \(núm. 184\)](#) y su [Recomendación, 2001 \(núm.192\)](#).

6. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) establece que, al recuperarse de situaciones de crisis, los gobiernos deberían revisar, establecer, restablecer o reforzar la legislación laboral, según sea necesario, incluidas las disposiciones sobre la protección de los trabajadores y la SST, y reforzar, según sea necesario, el sistema de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo, por ejemplo, desempeñan un papel fundamental en el suministro de información y asesoramiento técnico a los empleadores y los trabajadores para apoyar el cumplimiento de las disposiciones, y en la aplicación de la ley. En virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), están facultados para tomar medidas con miras a corregir cualquier situación que, a su juicio, constituya razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.”
7. **El diálogo social es fundamental para garantizar una formulación de políticas eficaz y crear la confianza necesaria para facilitar un regreso seguro al trabajo.** Unas respuestas nacionales eficaces para la vuelta al trabajo dependen del diálogo y de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para formular un marco jurídico y normativo adecuado y garantizar que todas las políticas y medidas pertinentes respondan a las necesidades de los sectores y de todos los trabajadores. Las

organizaciones de empleadores tienen un papel crucial que desempeñar en la prestación de asesoramiento y de ayuda a las empresas para seguir las orientaciones proporcionadas por las autoridades nacionales y locales. Las organizaciones de trabajadores también pueden dar voz a las preocupaciones de los trabajadores, ayudar a proteger sus derechos y comunicar y compartir información con los trabajadores, en particular los más vulnerables, sobre la exposición a los riesgos y las medidas de prevención.

8. **Las orientaciones de política deberían incorporarse a los sistemas nacionales de SST.** Estos sistemas promueven la mejora continua de la SST mediante la formulación de políticas y programas nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Además, promueven una cultura de respeto del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención y en la que los peligros del lugar de trabajo se abordan con arreglo a un enfoque de jerarquía de los controles. Al fortalecer las infraestructuras institucionales de los sistemas nacionales de SST, incluidas las instituciones de administración del trabajo, los países estarán preparados para llevar a cabo una mejor reconstrucción.

► **Elementos de los sistemas nacionales de SST y cómo ayudan a combatir la COVID-19**

Leyes y reglamentos, convenios colectivos y otros instrumentos pertinentes sobre SST	Las autoridades nacionales deberían preparar orientaciones sobre SST relacionadas con la COVID-19 en el contexto de un marco normativo adecuado y conforme al marco legislativo nacional, utilizando diversos instrumentos jurídicos y técnicos, entre ellos leyes, decretos ministeriales, resoluciones, directrices y notas técnicas. Los gobiernos deberían examinar la aplicación práctica de las decisiones y los reglamentos, inclusive abordando los déficits de información, atender las necesidades específicas de las empresas más pequeñas y de los trabajadores más vulnerables, y aplicar la ley según sea necesario.
Órgano nacional tripartito de SST	Este órgano tripartito especializado debería participar en toda decisión que se adopte a nivel nacional, incluida la formulación de instrucciones u orientaciones relacionadas con la lucha contra la COVID-19 para garantizar que las políticas de regreso al trabajo y la política nacional de SST se refuercen mutuamente.
Mecanismos de control del cumplimiento de la legislación, incluidos los sistemas de inspección	Los servicios de inspección del trabajo desempeñan un papel fundamental en la difusión de información fiable sobre la COVID-19, inclusive sobre las medidas preventivas y de protección, y en la vigilancia de la aplicación y el respeto efectivos de los protocolos de regreso al trabajo, en particular mediante la aplicación de la legislación aplicable.
Modalidades de trabajo que favorezcan la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes	Los comités mixtos de SST y los representantes de los trabajadores deben participar en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo y en la selección o formulación y aplicación de protocolos de regreso al trabajo. Los representantes de los trabajadores aportan valiosas ideas sobre la planificación de la prevención, apoyan a la dirección en la aplicación de las medidas y sirven de enlace con los trabajadores. Los trabajadores o sus representantes deberían ser consultados por el empleador, de conformidad con la legislación nacional, sobre todos los aspectos de la SST relacionados con su trabajo. Asimismo, los trabajadores deberían disponer de un tiempo razonable durante las horas de trabajo remunerado para ejercer sus funciones relacionadas con la seguridad y la salud y recibir la formación adecuada.

Pueden consultar el informe de la OIT: Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo [aquí](#)

Servicios de SST, incluidos los servicios de información y asesoramiento, investigación, formación y vigilancia de la salud	Entre los principales proveedores de estos servicios figuran los centros, organismos e instituciones nacionales de investigación relacionados con la SST, los profesionales de la SST y sus asociaciones, así como los servicios de salud en el trabajo. La prestación de estos servicios es primordial para frenar y detener la pandemia y garantizar unos lugares de trabajo seguros y saludables. Los servicios de salud en el trabajo (tal como se definen en el Convenio núm. 161) se encargan de vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo y, por lo tanto, son responsables del seguimiento de los casos confirmados y sospechosos, de rastrear cualquier posible contagio y de dar instrucciones a los trabajadores para que se pongan en cuarentena, así como de notificar la información pertinente a las autoridades de salud pública y seguridad social, entre otras funciones.
Compilación y análisis de datos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales	Hacer un inventario de los casos confirmados y sospechosos de COVID-19 y analizar cómo se propaga el virus en los lugares de trabajo ayuda a identificar las infracciones de los protocolos de regreso al trabajo y las deficiencias en las medidas de prevención y de protección, y permite adoptar medidas correctivas. Se debería exigir a los empleadores que lleven registros relativos a la SST y al entorno laboral, de conformidad con la legislación nacional y según lo consideren necesario las autoridades competentes. En el plano nacional, los datos permiten a las autoridades públicas evaluar la situación en un momento dado y adoptar decisiones documentadas y basadas en pruebas.
Planes de seguro de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo	Los planes de seguro de accidentes del trabajo son clave en la lucha contra la COVID-19, ya que a través de ellos se indemniza a los trabajadores en caso de enfermedades profesionales, incluida la COVID-19, siempre que se la reconozca como tal.* También pueden proporcionar un apoyo inestimable a través de aportaciones financieras o, cuando cuentan con la pericia necesaria, la prestación de servicios de SST.

* Nota: La legislación nacional determina si la COVID-19 puede considerarse una enfermedad profesional. 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 implique un riesgo especial de contaminación, como los trabajos en el campo de la sanidad y los trabajos de laboratorio. Además, según la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) (actualizada en 2010), las enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo no mencionados directamente en la lista (como la COVID-19) se considerarán enfermedades profesionales cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

9. Unas políticas nacionales eficaces para el regreso al trabajo precisan de una acción coordinada por parte de las instituciones públicas. Las autoridades competentes deberían definir modalidades de coordinación entre los ministerios pertinentes, en particular los ministerios de trabajo y de salud, para el registro y la notificación de los casos y su seguimiento. La función de fortalecimiento mutuo de los servicios de salud en el trabajo y los servicios de salud pública debería reconocerse como requisito necesario para el buen funcionamiento de la prevención y la mitigación de la COVID-19. Las respuestas políticas nacionales también deberían tomar en consideración el impacto de la crisis en los trabajadores y sus familias, y apoyar a los empleadores en la aplicación de ordenaciones sobre el tiempo de trabajo que eviten la propagación del virus. La adaptación de los procesos de trabajo y las modalidades de trabajo a través de medidas como el trabajo a

distancia reduce el riesgo de que los trabajadores contraigan y propaguen el virus mientras siguen haciendo su trabajo, al tiempo que permiten que las empresas sigan funcionando. Además, durante la pandemia es esencial adoptar modalidades de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y la vida familiar y proporcionen a los trabajadores mayor libertad y flexibilidad en el desempeño de su trabajo.

10. Se debe prestar especial atención a que las políticas de regreso al trabajo no discriminen a ningún trabajador y que tengan en cuenta las necesidades de las personas en situaciones vulnerables. Las políticas nacionales de regreso al trabajo deben tener en cuenta las cuestiones de género: debe garantizarse la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones a nivel nacional y en el lugar de trabajo.⁴ También deben tenerse en cuenta las necesidades de las trabajadoras embarazadas,⁵ así como las de

4 Véase ONU Mujeres, [Lista de verificación para la respuesta al COVID-19](#), 20 de marzo de 2020.

5 Hasta la fecha, no hay pruebas que apunten a que exista un mayor riesgo de COVID-19 entre las mujeres embarazadas que entre las no embarazadas. Sin embargo, se sabe que las mujeres embarazadas tienen un mayor riesgo de padecer una enfermedad grave cuando se infectan con virus de la misma familia que el de la COVID-19 y otras infecciones respiratorias virales, como la gripe. De conformidad con el Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183), no se debe obligar a las mujeres embarazadas a desempeñar un trabajo que conlleva un riesgo significativo para su salud o la de su hijo. En la Recomendación correspondiente se prevé la eliminación del riesgo; una licencia remunerada adicional para evitar la exposición si no se puede eliminar el riesgo, no se pueden adaptar las condiciones de trabajo o no es posible un traslado a otro puesto, conservando el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como deje de encerrar un riesgo para su salud.

las trabajadoras con mayor riesgo de padecer enfermedades graves. Los trabajadores de la economía informal y los trabajadores refugiados y migrantes deberían tener acceso, en igualdad de condiciones, a las medidas de prevención, incluidos los EPP, al tratamiento y los cuidados para hacer frente a la COVID-19, a apoyo a la salud mental y apoyo psicosocial, a las remisiones, la rehabilitación y la protección social. Deberían adoptarse medidas especiales para prevenir la estigmatización social de los trabajadores infectados o sospechosos de estar infectados con la COVID-19, o que se hayan recuperado de la enfermedad.

11. Es posible que los trabajadores informales no puedan cumplir las precauciones exigidas por las autoridades sanitarias, como el distanciamiento físico, el lavado de manos o el autoaislamiento, lo que aumenta el riesgo de contagio.⁶ La protección de los trabajadores del sector informal debe centrarse en la prevención mediante la difusión oportuna de información y la sensibilización sobre la transmisión de la enfermedad. Las medidas

básicas de control de infecciones, como la higiene respiratoria, el protocolo para el manejo de la tos y el uso de EPP, son esenciales cuando no se dispone de otros controles técnicos más sofisticados.

12. **La comunicación eficaz y coordinada es esencial para informar a los empleadores, los trabajadores y la comunidad en general sobre las orientaciones de política para el regreso al trabajo.** Tanto los empleadores como los trabajadores necesitan conocer los requisitos establecidos para la reanudación de las operaciones y el regreso al trabajo. Algunos lugares de trabajo, como las microempresas y las pequeñas empresas, pueden necesitar asistencia para poner en práctica las medidas recomendadas. Las autoridades coordinadoras o responsables deberían proporcionar información periódica y fácil de entender y servicios de apoyo sobre las medidas de SST, incluidas las relativas a la gestión de los riesgos y la preparación para casos de emergencia.

Para obtener información sobre la COVID-19, consulten el sitio web de la OMS [aquí](#)

6 OIT, 2020. [Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo](#) pág. 18.

► III. Aplicación de las orientaciones de política nacionales para un regreso seguro al trabajo

Los requisitos generales para que los lugares de trabajo vuelvan a abrir y permanezcan abiertos están determinados por las orientaciones nacionales, sobre todo desde la perspectiva de la salud pública.⁷ En los lugares de trabajo se debe asegurar que se adoptan las políticas y las medidas adecuadas para evitar que sigan produciéndose contagios basándose en una evaluación minuciosa de los riesgos, y deben aplicarse medidas de SST de acuerdo con una jerarquía de los controles, tal como se establece en las normas y directrices de la OIT.

13. La cooperación entre la dirección y los trabajadores y/o sus representantes dentro de la empresa debe ser un elemento esencial en la aplicación de las medidas de regreso al trabajo.

Para garantizar la sostenibilidad, los empleadores deberían colaborar con los trabajadores y los comités de SST, con la asistencia de los servicios de salud en el trabajo, para aplicar medidas de salud pública y de gestión de los riesgos profesionales a fin de prevenir la transmisión, y participar en la detección temprana de los casos de COVID-19. A esos efectos, los lugares de trabajo deberían elaborar planes de acción para la prevención y mitigación de la enfermedad, incluida la preparación para casos de emergencia en el contexto de los planes de continuidad de

la actividad empresarial y de acuerdo con los resultados de la evaluación de los riesgos.⁸

14. Las decisiones de abrir, cerrar y reabrir lugares de trabajo y de suspender o reducir las actividades laborales deben tomarse a partir de una evaluación exhaustiva de los riesgos.

De este modo también se determinarán las medidas de prevención que es necesario adoptar, se ayudará a establecer los procedimientos de preparación para casos de emergencia y se determinarán otras medidas para aplicar las recomendaciones de las autoridades nacionales. En los lugares de trabajo de la economía informal es preciso tener en cuenta otros factores, en particular el acceso a servicios básicos como el agua y el saneamiento. Las medidas para prevenir y mitigar la presencia de la COVID-19 en el lugar de trabajo deberían aplicarse junto con medidas para hacer frente a otros riesgos para la SST. Debe prestarse especial atención y evitar la aplicación de medidas para prevenir la exposición a los virus que crean nuevas fuentes de riesgo. Es importante que se evalúen ciertos factores, entre los que se incluyen la seguridad de los desplazamientos y la disponibilidad de personal y servicios críticos para la seguridad, como los de mantenimiento, primeros auxilios y servicios de emergencia.

Enfoque en cinco etapas para la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo

Un análisis pormenorizado de la COVID-19 y sus características permite adoptar las precauciones necesarias para prevenir el daño a las personas en situación de riesgo. Se puede utilizar una metodología en cinco pasos para la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo:

- (1) Identificar los peligros.
- (2) Identificar quién puede sufrir los daños y de qué manera.
- (3) Evaluar el riesgo: Identificar y decidir las medidas de control de riesgos en materia de seguridad y salud.
- (4) Dejar constancia de quién es responsable de la puesta en marcha de cada medida de control y en qué plazos.
- (5) Registrar los resultados, realizar el seguimiento y revisar la evaluación de riesgos, y actualizarla cuando sea necesario.

Fuente: OIT, [UNA GUÍA DE CINCO PASOS para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo](#)

7 Para obtener orientaciones prácticas aplicables al lugar de trabajo, véanse: OIT, [Safe Return to Work: Ten Action Points](#) y [Regresar al trabajo de forma segura](#): Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19, y [Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo LISTA DE COMPROBACIÓN](#).

8 Para más información sobre la participación de los trabajadores y sus representantes, véanse [Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores \(artículo 19\)](#) y [Recomendación núm. 164 \(párrafo 12\)](#).

15. El mismo entorno laboral puede reunir trabajos con diferentes niveles de riesgo, y diferentes trabajos o tareas pueden tener niveles de exposición similares. Por lo tanto, la evaluación de los riesgos debería realizarse individualmente para cada entorno laboral específico y cada trabajo o grupo de trabajos. Cada evaluación de los riesgos debe tomar en consideración el entorno, la tarea, la amenaza, si la hay (por ejemplo, para el personal de primera línea), y los recursos disponibles, como los controles técnicos y los EPP. En la evaluación del riesgo a nivel individual se debe tener en cuenta el mayor riesgo que pueden correr algunos trabajadores de contraer enfermedades graves debido a su edad o a condiciones médicas preexistentes.
16. Los riesgos deberían evaluarse antes de introducir ajustes en los métodos y procesos de trabajo existentes o de introducir otros nuevos y de manera continua, en consulta con los trabajadores y sus representantes y el comité de SST, cuando exista dicho comité, y con la participación de todos ellos. La evaluación debe tener en cuenta no sólo a todos los trabajadores sino también a los proveedores, los clientes y los visitantes. Este proceso de evaluación de los riesgos debe estar respaldado por procedimientos sólidos de vigilancia de la evolución de la situación y deben mantenerse registros para poder evaluar y revisar periódicamente las medidas de prevención adoptadas.
17. Toda evaluación de riesgos debe tener en cuenta la jornada laboral completa, así como los riesgos asociados a los desplazamientos entre el lugar de residencia y el trabajo, el acceso a las zonas comunes como las cafeterías y las instalaciones sanitarias, y las zonas del edificio por las que circulan los trabajadores.
18. **Cualquier estrategia para un regreso seguro al trabajo debe basarse en una jerarquía de los controles.** Se trata de un enfoque de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo que estructura las medidas de protección en orden de mayor a menor eficacia, e incluye **la eliminación, la sustitución, los controles técnicos, los controles administrativos y, por último, los EPP.**

Véase la recomendación de la OMS para mejorar las prácticas de higiene de las manos [aquí](#)

► Aplicación de la jerarquía de los controles a la COVID-19

Eliminación

Dado que todavía no es posible eliminar el riesgo laboral si se reabre el lugar de trabajo, se requiere una combinación de otras medidas de prevención para proteger a los trabajadores de la exposición al coronavirus.

Sustitución

La sustitución del peligro con algo menos peligroso no es aplicable. Sin embargo, tal vez sea posible reducir la velocidad de transmisión sustituyendo los antiguos procesos de trabajo por otros nuevos, como el mayor recurso al trabajo a distancia y las reuniones virtuales, así como otros controles organizativos (como el distanciamiento físico) que se describen a continuación.

Controles técnicos

No todos los lugares de trabajo pueden sustituir los procesos de trabajo haciendo que los empleados trabajen a distancia.

Cuando es así, el siguiente paso es aplicar controles técnicos. En los lugares de trabajo en que 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. Los controles técnicos incluyen:

- mejorar la ventilación, por ejemplo aumentando las tasas de ventilación en el entorno laboral; instalando filtros de aire de alta eficiencia cuando sea necesario; instalando sistemas de ventilación especializada de presión negativa en algunos entornos (como las salas de aislamiento de infecciones transmitidas por el aire en los centros de atención sanitaria y las salas de autopsia en los depósitos de cadáveres);
- instalar barreras físicas, como protectores de plástico transparente contra estornudos, o
- instalar una ventanilla de servicio al cliente.

Los controles administrativos y organizativos son cambios en la política o los procedimientos de trabajo con el fin de reducir o minimizar la exposición a un peligro. En el contexto de los planes de regreso al trabajo durante la crisis de la COVID-19, estos controles incluyen, por ejemplo, la introducción de turnos adicionales o la presencia de trabajadores en días alternos para reducir el número total de trabajadores en un establecimiento en un momento dado, y el establecimiento de políticas sobre la vigilancia de la salud y medidas de respuesta para los trabajadores enfermos o potencialmente infectados.

El distanciamiento físico debe aplicarse en la mayor medida posible. Se sugiere que una distancia de 2 metros entre los trabajadores es adecuada, a menos que las orientaciones nacionales o los resultados de las evaluaciones de los riesgos determinen otra distancia más apropiada.

Según corresponda, todos los empleadores deberían aplicar **buenas prácticas de higiene y control de infecciones**, tanto a nivel de los trabajadores como del lugar de trabajo.

Higiene del trabajador

- ▶ Promover un lavado de manos frecuente y minucioso, incluso proporcionando a los trabajadores, los clientes y los visitantes del lugar de trabajo un lugar para lavarse las manos. Si no se dispone de jabón y agua corriente de forma inmediata, se deben proporcionar toallitas para manos a base de alcohol que contengan entre un 60 y un 80 por ciento de alcohol.
- ▶ Fomentar el protocolo respiratorio, que incluye cubrir la tos y los estornudos.
- ▶ Disuadir a los trabajadores de utilizar los teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipos de trabajo de otros trabajadores, en la medida de lo posible.

Higiene en el lugar de trabajo

- ▶ Establecer rutinas de limpieza y desinfección de las superficies, los equipos y otros elementos del entorno de trabajo.
- ▶ Promover una cultura de limpieza y desinfección regular de las superficies de los escritorios y lugares de trabajo, los tiradores de las puertas, los teléfonos, los teclados y las herramientas de trabajo y desinfectar regularmente las áreas comunes como las instalaciones sanitarias y los ascensores.

Equipos de protección personal (EPP)

Si bien se considera que los controles técnicos y administrativos son más eficaces, los EPP también pueden ser necesarios para prevenir ciertos tipos de exposición, en particular en las ocupaciones más peligrosas. El uso correcto de los EPP puede ayudar a prevenir la exposición, pero no deben utilizarse en sustitución de otras estrategias de prevención. El empleador debe proporcionar el EPP sin costo alguno para los trabajadores.

Entre los ejemplos de EPP se incluyen guantes, gafas protectoras, protectores faciales, mascarillas, batas, delantales, abrigos, monos, protectores de pelo y de calzado y protección respiratoria, cuando proceda. Los tipos de EPP necesarios durante un brote de COVID-19 se basarán en el riesgo de infección mientras se trabaja y en las tareas que pueden llevar a la exposición. Durante un brote de una enfermedad infecciosa como la COVID-19, las recomendaciones relacionadas con EPP específicos para las ocupaciones o tareas laborales pueden variar en función de la ubicación geográfica, las evaluaciones de los riesgos actualizadas para los trabajadores y la información sobre la eficacia de los EPP en la prevención de la propagación del virus. Los empleadores deben comprobar regularmente las referencias nacionales para obtener actualizaciones sobre los EPP recomendados.

Para que sean eficaces, los EPP deben seleccionarse en función del peligro al que esté expuesto el trabajador; ajustarse y reajustarse periódicamente; llevarse de forma constante y adecuada cuando se requiera; inspeccionarse, mantenerse y sustituirse periódicamente según sea necesario, y retirarse, limpiarse y almacenarse o eliminarse adecuadamente, según proceda, para evitar contaminar al trabajador, a otras personas o al medio ambiente.

Datos de contacto

Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo
Departamento de Gobernanza y Tripartismo
Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

T: + 41 22 799 6715

Correo electrónico:
labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh