



Organización
Internacional
del Trabajo

Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)

Preguntas frecuentes

Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19

NORMAS

23 de marzo de 2020 – Versión 1.2

Esta nota es una compilación de respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y el COVID-19. No aborda de manera exhaustiva las medidas jurídicas o de política que podrían adoptarse. Para más detalles sobre la evaluación preliminar de la OIT acerca de las posibles repercusiones del COVID-19 en el mundo del trabajo y la gama de opciones de política propuestas, véase [El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas](#).



Índice

	<i>Página</i>
¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo acerca de la respuesta a la crisis?	5
¿Qué papel desempeña el diálogo social para enfrentar la epidemia de COVID-19?.....	8
Evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de los ingresos	9
¿Cuáles son las principales medidas para facilitar la recuperación y promover el empleo y el trabajo decente?	9
¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido?	10
¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo?.....	12
¿Y el pago de los salarios?.....	13
¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra?.....	13
Seguridad y salud en el trabajo	13
¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote?.....	13
¿Cuáles son los derechos y responsabilidades de los trabajadores durante el brote?	14
¿Los trabajadores tienen derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla?.....	15
¿Se puede clasificar el COVID-19 como una enfermedad profesional?	16
¿Qué pasa con el acceso a la atención de la salud?	17
¿Existe alguna orientación normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el lugar de trabajo?.....	17
Prevención y protección contra la discriminación y protección de la privacidad.....	19
¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?	19
¿Cómo abordar la discriminación, los prejuicios y la xenofobia?.....	20



Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales.....	22
¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?	22
¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajo por motivo de cuarentena?.....	23
¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?.....	23
¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?	24
¿Se contempla en las normas internacionales del trabajo la modalidad del teletrabajo?	24
La flexibilidad en las normas internacionales del trabajo en situaciones de emergencia	25
¿Qué ocurre con las excepciones a las horas normales de trabajo en situaciones de emergencia nacional?.....	25
¿Se aplican excepciones relativas al trabajo obligatorio durante una epidemia?	25
Categorías específicas de trabajadores y sectores.....	26
¿Qué ocurre con la protección de los trabajadores de la salud?.....	26
Sector marítimo.....	27
¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes?.....	29
¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?	32



«[L]as normas internacionales del trabajo proporcionan una base de probada eficacia para las respuestas de política que se centran en una recuperación sostenible y equitativa».

Guy Ryder, Director General de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo mantiene un sistema de **normas internacionales del trabajo** destinado a promover las oportunidades de mujeres y hombres para conseguir un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Las normas del trabajo son útiles como punto de referencia en el contexto de la respuesta a la crisis provocada por el brote de COVID 19.

En primer lugar, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud, las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos mantienen condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a la epidemia de COVID-19.

En segundo lugar, hay una amplia gama de normas del trabajo de la OIT en materia de empleo, protección social, protección de los salarios, promoción de las pymes o de cooperación en el lugar de trabajo que contienen orientaciones específicas sobre medidas de política que podrían alentar la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior.

Sus orientaciones se extienden a la situación específica de ciertas categorías de trabajadores, tales como el personal de enfermería, las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, la gente de mar o los pescadores, que como sabemos, son muy vulnerables en el contexto actual.

El respeto de estas normas también contribuye a fomentar una cultura de diálogo social y de cooperación en el lugar de trabajo, lo cual es determinante



para cimentar la recuperación y prevenir una espiral descendente del empleo y de las condiciones de los trabajadores durante la crisis y en el período posterior. Las normas internacionales del trabajo ilustran la conducta que cabría esperar, encarnan la resiliencia frente a situaciones concretas del mundo del trabajo y son fundamentales para responder de manera duradera y sostenible a las pandemias, incluida la del COVID-19. Estas normas, que se formularon a todo lo largo del siglo pasado, y se examinaron periódicamente y se revisaron cada vez que era necesario, responden a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. En 2019, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo reafirmó que la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Todos los instrumentos jurídicos de la OIT establecen un nivel básico de normas sociales mínimas acordadas por todos los actores de la economía mundial. Los países podrán implementar niveles más altos de protección y medidas ampliadas a fin de mitigar las repercusiones de la crisis.

Esta compilación contiene respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y el COVID-19 y tiene por objeto apoyar a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores al formular sus medidas de ajuste y sus respuestas frente a la epidemia de COVID-19.

¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo acerca de la respuesta a la crisis?

Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para velar por que haya trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que guardan relación con el brote actual de COVID-19. Una de las normas internacionales más recientes, la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), que fue adoptada por abrumadora mayoría por todos los mandantes, pone de relieve



que para responder a las crisis es necesario asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo¹. La Recomendación destaca un planteamiento estratégico para responder a la crisis, incluida la adopción de un planteamiento gradual y multidimensional que ponga en práctica estrategias coherentes y globales para posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia; este planteamiento incluye:

- la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social;
- la promoción de la recuperación económica para generar oportunidades de empleo y trabajo decente y reintegración socioeconómica;
- la promoción del empleo sostenible y el trabajo decente, la protección social y la inclusión social, el desarrollo sostenible, la creación de empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas, la transición de la economía informal a la economía formal, la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible y el acceso a los servicios públicos; la evaluación del impacto que tienen en el empleo los programas nacionales de recuperación;
- la prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades, o en productos, servicios o actividades con los que puedan estar directamente asociados;
- la promoción del diálogo social y la negociación colectiva;

¹ Preámbulo y párrafos 7, b), y 43 de la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#).



- la creación o el restablecimiento de instituciones del mercado de trabajo, con inclusión de servicios de empleo, que impulsen la estabilización y la recuperación;
- el desarrollo de la capacidad de los gobiernos, incluidas las autoridades regionales y locales, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- la adopción de medidas, según proceda, para la reintegración socioeconómica de las personas afectadas por una crisis, en particular aquellas que hayan estado relacionadas con las fuerzas armadas o con grupos combatientes, inclusive a través de programas de formación destinados a mejorar su empleabilidad ².

Además, los gobiernos deberían, tan pronto como sea posible:

- tratar de garantizar la seguridad básica del ingreso, en particular para las personas que hayan perdido sus puestos de trabajo o medios de vida a causa de la crisis;
 - adoptar, restablecer o ampliar regímenes integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social, teniendo en cuenta la legislación nacional y los acuerdos internacionales, y
 - tratar de garantizar el acceso efectivo a una atención de salud esencial y a otros servicios sociales básicos, en particular para los grupos de población y las personas a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables ³.
- Al mismo tiempo, el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en

² Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205. El párrafo 9 contiene más orientaciones sobre las medidas inmediatas que deberían adoptarse.

³ Párrafo 21 de la [Recomendación núm. 205](#).



el trabajo (SST), la seguridad social, el empleo, la no discriminación, las modalidades de trabajo y la protección de categorías específicas de trabajadores también contribuye al mantenimiento del trabajo decente durante la pandemia de COVID-19.

¿Qué papel desempeña el diálogo social para enfrentar la epidemia de COVID-19?

- Será esencial instaurar un clima de confianza mediante el diálogo social y el tripartismo para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de COVID-19 y sus repercusiones. Fortalecer el respeto de los mecanismos de diálogo social y utilizarlos es una forma de cimentar la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias. Esto es especialmente importante en momentos de creciente tensión social. La [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) recalca en particular la importancia del diálogo social en la respuesta a las situaciones de crisis y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis ⁴.
- En particular, la Recomendación subraya el papel clave de la consulta y el fomento de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia ⁵. Hace un llamado a los Estados Miembros para que reconozcan la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección

⁴ Párrafos 7, *k*), 24 y 25 de la [Recomendación núm. 205](#).

⁵ Párrafo 8, *d*), de la Recomendación núm. 205.



del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ⁶.

- El diálogo social a nivel de las empresas es esencial, porque los trabajadores necesitan ser informados y consultados y saber cuáles van a ser las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección y cómo pueden contribuir a contener esas repercusiones ⁷.

Evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de los ingresos

¿Cuáles son las principales medidas para facilitar la recuperación y promover el empleo y el trabajo decente?

- La OIT estima que la epidemia de COVID-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo. Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (de conformidad con el [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)) ⁸ tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de

⁶ Párrafo 25 de la Recomendación núm. 205.

⁷ Véanse por ejemplo, la [Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 \(núm. 94\)](#), el [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#) y las orientaciones complementarias proporcionadas en la [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#).

⁸ Artículo 1 del [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#).



estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas ⁹.

- Un planteamiento gradual y multidimensional para permitir una recuperación debería incluir medidas inmediatas de protección social y de empleo que promuevan, entre otras cosas, la recuperación de la economía local ¹⁰.
- En el contexto de desaceleración económica, es particularmente pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque, globalmente, los salarios mínimos pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica ¹¹.

¿Qué debería pasar en caso de suspensión del empleo o de despido?

- En caso de suspensión o reducción de las ganancias de un trabajador o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador debería tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo para

⁹ Párrafo 8 del anexo de la [Recomendación sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#) y párrafos 1, 6 y 10 de la [Recomendación sobre la política del empleo \(disposiciones complementarias\), 1984 \(núm. 169\)](#).

¹⁰ Recomendación núm. 205, párrafo 8.

¹¹ El [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#) y la [Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 135\)](#) pueden proporcionar orientaciones a este respecto (véase también [Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo](#), adoptado por la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 19 de junio de 2009, párrafo 23).



compensar la pérdida de ganancias, de conformidad con el [Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#) ¹².

- Los trabajadores que han perdido sus empleos deberían tener acceso a medidas de promoción del empleo, lo que incluye servicios de empleo y de formación profesional con vistas a su reintegración en el mercado laboral ¹³.
- En el caso de los despidos individuales, el [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#) establece, como principio básico, que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa ¹⁴. La ausencia temporal del trabajo por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares no es una causa justificada para terminar la relación de trabajo ¹⁵.
- Con respecto a los despidos colectivos, el Convenio núm. 158 prevé que un empleador que contempla hacer despidos por razones económicas deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones, y deberá ofrecer a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las

¹² Artículo 10 del [Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 168\)](#). Véase también la parte IV del [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#).

¹³ Artículos 7-9 del Convenio núm. 168. Véase también el párrafo 2 de la [Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 \(núm. 176\)](#).

¹⁴ Artículo 4 del Convenio núm. 158.

¹⁵ [1995 - Protección contra el despido injustificado](#), párrafos 136-142 y artículo 8 del Convenio núm. 156.



terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos¹⁶. El Convenio también prevé que el empleador ha de notificar a las autoridades competentes, según lo dispuesto, cuando contemple hacer despidos¹⁷.

- A este respecto, la [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 166\)](#) subraya que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados. También prevé que, cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas¹⁸.

¿Y en caso de reducción temporal de las horas de trabajo?

- Los gobiernos deberían adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo a los trabajadores que se enfrentan a una pérdida de ganancias debida al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de las horas de trabajo y a la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo¹⁹.

¹⁶ Artículo 13 del Convenio núm. 158.

¹⁷ Artículo 14 del Convenio núm. 158.

¹⁸ Párrafo 19 de la Recomendación núm. 166.

¹⁹ Artículo 10 del Convenio núm. 168.



¿Y el pago de los salarios?

- El [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#) prevé que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares. Cuando se termine el contrato de trabajo deberá efectuarse un ajuste final de todos los salarios debidos según lo dispuesto, y de no haber disposiciones a este respecto, en un período razonable ²⁰.

¿Hay protección de los salarios en caso de quiebra?

- En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa (incluso como consecuencia del brote de COVID-19), el [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#) establece que los trabajadores empleados deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deben y que están protegidos por la legislación nacional aplicable ²¹.

Seguridad y salud en el trabajo

¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote?

- Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales ([Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)) ²². Los empleadores tienen la responsabilidad

²⁰ Artículo 12 del [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#).

²¹ Artículo 11 del Convenio núm. 95.

²² El artículo 16 del [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#) dispone que: «Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y



de suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, ropas y equipos de protección apropiados sin costo alguno para el trabajador ²³.

- Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la SST ²⁴; de consultar a los trabajadores sobre aspectos de SST relacionados con su trabajo ²⁵; de prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia ²⁶; y de notificar los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo ²⁷.

¿Cuáles son los derechos y responsabilidades de los trabajadores durante el brote?

- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, velando, dentro de los límites razonables, por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponer a otras personas a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección correctamente ²⁸.

factible, garanticen que los lugares de trabajo [...] que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores».

²³ Artículos 16, 3), y 21 del Convenio núm. 155.

²⁴ Artículo 19, c) y d), del Convenio núm. 155.

²⁵ Artículo 19, e), del Convenio núm. 155.

²⁶ Artículo 18 del Convenio núm. 155.

²⁷ Artículo 14 del [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#) y artículo 4 del [Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#).

²⁸ Artículo 19 del Convenio núm. 155 y párrafo 16 de la [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 164\)](#).



- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores²⁹.
- Los acuerdos laborales en los lugares de trabajo deberán prever que los trabajadores tienen la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud³⁰.
- Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo³¹.

¿Los trabajadores tienen derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla?

- Todo trabajador tiene derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla cuando tiene motivos razonables para creer que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Cuando un miembro del personal ejerza este derecho, deberá estar protegido de consecuencias injustificadas³².

²⁹ Artículo 21 del Convenio núm. 155.

³⁰ Artículo 19, f), del Convenio núm. 155.

³¹ Párrafo 22 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).

³² Artículo 13 del Convenio núm. 155. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha señalado que en varios países la naturaleza del trabajo en cuestión también puede influir en el ejercicio del derecho a interrumpir el trabajo. Por ejemplo, en varios países, este derecho no se puede ejercer si el peligro es una circunstancia normal del empleo (como ocurre, por ejemplo, con el personal de extinción de incendios); en estos casos, los



¿Se puede clasificar el COVID-19 como una enfermedad profesional?

- La enfermedad del COVID-19 y el trastorno de estrés postraumático contraídos por exposición en el trabajo, podrían considerarse como enfermedades profesionales³³. En la medida en que los trabajadores sufran de estas afecciones y estén incapacitados para trabajar como resultado de actividades relacionadas con el trabajo, deberían tener derecho a una indemnización monetaria, a asistencia médica y a los servicios conexos, según lo establecido en el [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#). Los familiares a cargo (cónyuge e hijos) de la persona que muere por la enfermedad del COVID-19 contraída en el marco de actividades relacionadas con el trabajo tienen derecho a recibir prestaciones monetarias o una indemnización, así como una asignación o prestación funeraria³⁴.

trabajadores sólo pueden negarse a trabajar si el riesgo de lesiones graves que se da por supuesto se ha incrementado considerablemente en una situación concreta, esto es, que el riesgo de lesiones sea significativamente más probable. Véase, por ejemplo, el párrafo 149 del Estudio General sobre seguridad y salud de 2009.

³³ El párrafo 1.3.9 del anexo de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) recomienda que la lista nacional de enfermedades profesionales (a los fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas) debería incluir, entre otras cosas, enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo 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 contraídas por el trabajador. La Recomendación especifica que, al aplicar esta lista, habrá que tener en cuenta, según proceda, el grado y el tipo de exposición, así como el trabajo o la ocupación que implique un riesgo de exposición específico.

³⁴ Véanse en particular el [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#), artículos 6, 8, 9, 10, 18, y la [Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \(núm. 121\)](#), así como los párrafos 2.1.12 y 2.4.1 del anexo a la [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#).



¿Qué pasa con el acceso a la atención de la salud?

- Las personas afectadas por el COVID-19 deberían tener acceso, mientras sea necesario, a cuidados y servicios de salud adecuados, de carácter preventivo o curativo, con inclusión de atención médica general, asistencia médica especializada (en hospitales y fuera de hospitales), a los productos farmacéuticos necesarios, a hospitalización cuando sea necesario, y a readaptación médica ³⁵.

¿Existe alguna orientación normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el lugar de trabajo?

- En los convenios generales sobre seguridad y salud en el trabajo se pide en algún caso puntual que se adopten medidas para prevenir los riesgos biológicos en el lugar de trabajo ³⁶; sin embargo, el corpus de normas

³⁵ Véanse en particular la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#) (párrafos 4, 5 y 8), la parte II del [Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 130\)](#) y la parte II del [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#).

³⁶ Por ejemplo, el Convenio núm. 155 dispone que las autoridades competentes deberán garantizar (habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales) la introducción o desarrollo progresivo de sistemas de investigación de los agentes biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores (artículo 11, *f*). Véanse también los artículos 5, *a*), y 12, *b*), del mencionado Convenio. Algunos instrumentos sectoriales también se refieren a medidas de protección contra los riesgos biológicos y/o las enfermedades infecciosas, entre ellos: la [Recomendación sobre la higiene \(comercio y oficinas\), 1964 \(núm. 120\)](#), la [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#), 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 la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 \(núm. 184\)](#), la [Recomendación sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 \(núm. 192\)](#) y el [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#).



internacionales del trabajo vigente no incluye disposiciones amplias centradas específicamente en la protección de los trabajadores o del entorno laboral contra los riesgos biológicos.

- El riesgo biológico consiste en la presencia de organismos o de sustancias derivadas de organismos perjudiciales para la salud humana. Entre los tipos más comunes de peligros biológicos figuran las bacterias, los virus, las toxinas y los animales. Todos ellos pueden causar diversos efectos en la salud, que van desde irritaciones y alergias hasta infecciones, cánceres y otras enfermedades. Los trabajadores de algunos sectores, como los que desempeñan ocupaciones en los servicios de atención de la salud y en la agricultura, el saneamiento y la gestión de desechos (incluido, por ejemplo, el desguace de buques), están más expuestos a los agentes biológicos que los de otros sectores.
- Se debería reconocer a determinados agentes biológicos como la causa de enfermedades profesionales provocadas por la exposición a tales agentes que resulte de las actividades laborales. Cuando se haya establecido, por medios científicos (o de conformidad con otros métodos nacionales) la existencia de un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y una enfermedad contraída por los trabajadores, se recomienda reconocer esa enfermedad como enfermedad profesional a los efectos de la prevención, el registro, la notificación y la indemnización ³⁷.
- Actualmente, la cuestión de la *prevención* de las enfermedades causadas por la mayoría de los riesgos biológicos ³⁸ presenta lagunas normativas. La

³⁷ Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). Véanse también el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y su Cuadro I modificado en 1980.

³⁸ Salvo la prevención en relación con el carbunco, que está cubierta por la [Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 \(núm. 3\)](#). Esa norma ha sido revisada por el [Grupo de Trabajo](#)



Organización está examinando propuestas para la elaboración de un nuevo instrumento que aborde todos los peligros biológicos. También la Oficina está avanzando en la elaboración de directrices técnicas al respecto. La norma y las directrices coadyuvarán a la consecución del objetivo central de la política de seguridad y salud en el trabajo, a saber, la prevención de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo ³⁹.

Prevención y protección contra la discriminación y protección de la privacidad

¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?

- Por lo que respecta a la vigilancia de la salud, en la [Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(núm. 171\)](#) se indica que deberían adoptarse disposiciones para proteger la privacidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses ⁴⁰.

[tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas](#), que ha considerado que su ámbito de aplicación es demasiado limitado, tanto por lo que se refiere a la protección contra el carbunco en particular, como con respecto a los riesgos biológicos en general. Se ha propuesto que la Recomendación núm. 3 se revise mediante la elaboración de un instrumento en el que se aborden todos los riesgos biológicos.

³⁹ Artículo 4, 2), del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

⁴⁰ Párrafo 11, 2), de la Recomendación núm.171. Asimismo, esta Recomendación contiene disposiciones sobre la protección de datos personales relativos a la evaluación del estado de salud realizada por los servicios de salud en el trabajo (párrafo 14): «Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado». El [Repertorio de recomendaciones](#)



¿Cómo abordar la discriminación, los prejuicios y la xenofobia?

- Es probable que tras el brote de la enfermedad se produzcan incidentes de racismo y xenofobia, en particular contra personas de determinados orígenes étnicos y personas procedentes de países en los que el virus está más extendido. Sin embargo, debe recordarse que la raza es uno de los motivos de discriminación enumerados en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Ello incluye la discriminación directa e indirecta y el acoso basado en la discriminación, y en particular el acoso racial ⁴¹. Se produce acoso racial cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal u otras conductas basadas en motivos de raza que afectan a su dignidad o que crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada ⁴².
- En muchos países, la legislación nacional prohíbe la discriminación basada en el estado de salud ⁴³. La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en el «estado de salud» (incluidos los casos en que la salud se ve afectada por una infección viral), puede considerarse comprendida en el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#) si está contemplada en el marco jurídico interno de los Miembros ratificantes como un motivo prohibido adicional de discriminación ⁴⁴. Como principio

[prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores](#), 1997 contiene también orientaciones útiles sobre esta cuestión.

⁴¹ [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#).

⁴² [Observación general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones \(CEACR\) de la OIT sobre el Convenio núm. 111](#).

⁴³ Por ejemplo: Albania, Croacia, Francia, Kenya, Liberia, México, Nepal y Togo.

⁴⁴ De conformidad con el artículo 1, 1), *b*), del Convenio núm.111. La CEACR de la OIT ha considerado que cuando la información recibida de los gobiernos y las organizaciones de



general, y cuando el estado de salud esté cubierto, deberían adoptarse medidas jurídicas y prácticas para prevenir la discriminación basada en el estado de salud de los trabajadores y protegerlos de ella.

- Cabe mencionar que en dicho Convenio se reconoce que, previa consulta con los interlocutores sociales, se pueden definir como no discriminatorias cualesquiera medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial⁴⁵. Además, en el Convenio núm. 111 también se establece que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación⁴⁶. Sin embargo, es fundamental recordar que esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva, a fin de evitar una limitación indebida de la protección (se requiere realizar un examen detallado de cada caso). Por último, es importante llamar la atención sobre los efectos que las disposiciones adoptadas para combatir la pandemia tendrán en las mujeres, a medida que el virus se propague por todo el mundo. En la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) se exhorta a la aplicación de una perspectiva de género en todas las actividades de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la respuesta a la crisis⁴⁷. En el contexto actual, se prevé que las mujeres serán las más afectadas por las perturbaciones sociales y económicas, ya que, en la práctica, siguen siendo las que se ocupan en mayor proporción de la prestación de cuidados. Así pues, cuando debido a la propagación del virus haya que cerrar las escuelas y restringir los viajes,

trabajadores y empleadores indica que la legislación o la política relacionada con la discriminación basada en motivos adicionales ha sido adoptada tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, el gobierno ha recurrido a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), b), del mencionado Convenio.

⁴⁵ Artículo 5, 2), del Convenio núm. 111.

⁴⁶ Artículo 1, 2), del Convenio núm. 111.

⁴⁷ Párrafo 8 de la Recomendación núm. 205.



y la enfermedad que provoca el virus ponga en peligro a los familiares de más edad, muy probablemente las mujeres tendrán que asumir la carga de un número aún mayor de responsabilidades en el hogar. Los problemas generados por esta pandemia exacerbaban las desigualdades existentes. Si no hay un reparto equitativo previo de las responsabilidades familiares o de las tareas domésticas, serán las mujeres las que se encarguen de ayudar en la educación a distancia, velar por que en el hogar no falten alimentos ni otros suministros, y hacer frente en general a todas las repercusiones que se derivan de esta crisis. La respuesta a la crisis debería incluir, según proceda, una evaluación de las necesidades coordinada e inclusiva, con una clara perspectiva de género⁴⁸.

Derecho a licencia y modalidades de trabajo especiales

¿Tienen los trabajadores derecho a licencia remunerada por enfermedad?

- Los trabajadores que hayan contraído la enfermedad del COVID-19 deberían tener derecho a licencia remunerada por enfermedad o a prestaciones monetarias por enfermedad mientras estén incapacitados para trabajar, con objeto de compensar la suspensión de ganancias que les ocasione su situación de enfermedad ⁴⁹.

⁴⁸ Párrafo 9 de la Recomendación núm. 205. Véanse también, por ejemplo, los artículos 1 y 2 del [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#); los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 111, y los artículos 1 a 6 del Convenio núm.156.

⁴⁹ Véase, en particular, la parte III del Convenio núm. 130 y la parte III del Convenio núm. 102.



¿Qué ocurre en caso de ausencia del trabajo por motivo de cuarentena?

- Los trabajadores que tengan que ausentarse del trabajo, con pérdida de ganancias, para cumplir una cuarentena o para recibir atención médica preventiva o curativa deberían recibir una prestación monetaria (de enfermedad) ([Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 134\)](#) ⁵⁰).

¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?

- Un trabajador con responsabilidades familiares que tenga a cargo un hijo — u otro familiar directo que necesite de sus cuidados o apoyo — debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del familiar a su cargo, con arreglo a las disposiciones de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#) ⁵¹.
- Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de las responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno ⁵². Los trabajadores que tienen que atender a familiares enfermos también deberían recibir ayuda ⁵³.

⁵⁰ Párrafo. 8 de la [Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(núm. 134\)](#).

⁵¹ Párrafo 23, 1) y 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#).

⁵² Párrafo 19 de la Recomendación núm.165.

⁵³ Párrafo 10 de la Recomendación núm.134.



¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?

- Los empleadores no deberían exigir *unilateralmente* a los trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio. En el [Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(núm. 132\)](#) se dispone que la época en que se tomarán las vacaciones se determinará por el empleador, *previa consulta* con el trabajador. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción⁵⁴.

¿Se contempla en las normas internacionales del trabajo la modalidad del teletrabajo?

- Muchas empresas e instituciones públicas han recurrido al teletrabajo como medio para evitar la propagación del virus. En las normas internacionales del trabajo no se aborda específicamente la cuestión del teletrabajo. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha tratado esta cuestión en el marco de su [Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#) y, más recientemente, en su Estudio General titulado [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#) ⁵⁵.

⁵⁴ Artículo 10 del [Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(núm. 132\)](#). A este respecto, en su Estudio General de 1984, la CEACR subrayó que la finalidad de las vacaciones, que es asegurar al trabajador un período mínimo de descanso y esparcimiento, se cumple mejor cuando las vacaciones se conceden en las fechas que convengan al trabajador (párrafo 275).

⁵⁵ Véanse los párrafos 614 a 623 del Estudio General titulado [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), en los que se describen las ventajas y las desventajas de la modalidad del teletrabajo.



La flexibilidad en las normas internacionales del trabajo en situaciones de emergencia

Las normas internacionales del trabajo son flexibles y pueden adaptarse a diversas situaciones. Proporcionan flexibilidad en casos de «fuerza mayor» o en situaciones de emergencia, por ejemplo, con respecto al tiempo de trabajo y al trabajo obligatorio.

¿Qué ocurre con las excepciones a las horas normales de trabajo en situaciones de emergencia nacional?

- La [Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 \(núm. 116\)](#) señala que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en caso de fuerza mayor; en caso de aumentos extraordinarios de trabajo; o para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por siniestros, y en caso de peligro de la seguridad nacional ⁵⁶.

¿Se aplican excepciones relativas al trabajo obligatorio durante una epidemia?

- En las normas de la OIT (en particular, el [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)), la definición de trabajo obligatorio no incluye trabajos o servicios en casos de fuerza mayor, lo cual comprende toda epidemia que ponga en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población ⁵⁷.

⁵⁶ Párrafo 14, *b*), iii) a vi) de la [Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 \(núm. 116\)](#).

⁵⁷ Artículo 2, 2), *d*), del [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#).



- Sin embargo, durante dichos casos excepcionales, no podrá exigirse la realización de trabajos obligatorios indiscriminadamente y sin una supervisión de las autoridades competentes. La duración y la extensión del servicio obligatorio, así como la finalidad para que se recurra al mismo, deberían limitarse estrictamente a las exigencias de la situación ⁵⁸.

Categorías específicas de trabajadores y sectores

¿Qué ocurre con la protección de los trabajadores de la salud?

- Los trabajadores de la salud corren un riesgo particular de exposición profesional a enfermedades transmisibles como la del COVID-19. El [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#) insta a los gobiernos a: esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza ⁵⁹.
- La [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#) trata sobre la protección de la salud en el trabajo en el sector de la enfermería y dispone que deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, la Recomendación insta a que se tomen medidas para reducirla al mínimo, lo cual incluye el suministro y la utilización de ropa protectora, la reducción de la duración del

⁵⁸ [Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#). 2008, OIT, 2012, párrafo 280.

⁵⁹ Artículo 7 del [Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\)](#).



trabajo, pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo y una compensación económica en caso de exposición a riesgos particulares ⁶⁰.

Sector marítimo

¿Cuáles son los derechos de la gente de mar en materia de salud y seguridad durante el brote de COVID-19?

El sector marítimo se ha visto gravemente afectado por las medidas adoptadas para contener el brote de COVID-19. En este contexto, la protección de la gente de mar debe seguir siendo una prioridad. En el [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#), se establece que todo marino tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y exento de peligro, que cumpla con las normas de seguridad y de protección de la salud, asistencia médica, medidas de bienestar y otras formas de protección social ⁶¹.

¿Qué ocurre con el derecho de bajar a tierra?

Incluso en el contexto de la pandemia de COVID-19, se deberá conceder a la gente de mar permisos para bajar a tierra, por el bien de su salud y de su

⁶⁰ Párrafo 49 de la [Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\)](#). En las [Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia, 2018](#), se aborda la necesidad de proteger a los trabajadores en los servicios de emergencia de la exposición a las enfermedades contagiosas, incluidos los trabajadores de urgencia del sector de la salud, y en ellas se señala que «es importante hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos de los planes de gestión de la respuesta, las políticas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores [de los servicios públicos de urgencia], las medidas adoptadas para prevenir la transmisión de enfermedades contagiosas (en particular, entre el personal de urgencia del sector de la salud), los protocolos de investigación sobre casos de violencia y acoso en el trabajo, y la provisión de [equipo de protección personal].».

⁶¹ Artículo IV del [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#), párrafos 1 y 4.



bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones ⁶².

Obligaciones de los Estados del pabellón:

Los Estados deben velar por que toda la gente de mar que trabaje en buques que enarbolen su pabellón esté cubierta por medidas adecuadas para la protección de su salud — lo que incluye el suministro de desinfectante a base de alcohol y de mascarillas — y de que tenga un acceso rápido y adecuado a la atención médica mientras esté trabajando a bordo ⁶³.

Obligaciones de los Estados del puerto:

Los Estados deben asegurarse de que la gente de mar que esté a bordo de buques que se encuentren en su territorio y que necesite una atención médica inmediata tenga acceso a las instalaciones médicas del Miembro en tierra ⁶⁴.

Buenas prácticas:

La OIT participó en una carta circular enviada por la Organización Marítima Internacional (OMI) a la comunidad internacional a fin de afrontar la situación de la gente de mar en el contexto del brote de COVID-19. En la carta se señalaban las disposiciones pertinentes del MLC, 2006. La Organización Mundial de la Salud publicó un documento sobre [Consideraciones operacionales de la OMS para la gestión de casos o brotes de COVID-19 a bordo de los buques](#) (en inglés solamente).

La Cámara Naviera Internacional publicó una guía con el título *Coronavirus (COVID-19) Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers*. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte ha publicado asimismo un documento para [asesorar](#) a los buques y la gente de mar sobre el COVID-19.

⁶² Regla 2.4, párrafo 2 del MLC, 2006.

⁶³ Regla 4.1, párrafo 1 del MLC, 2006.

⁶⁴ Regla 4.1, párrafo 3 del MLC, 2006.



¿Cómo debería asegurarse la protección de los trabajadores migrantes?

Pruebas y servicios médicos

- Con arreglo al [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#), los gobiernos deberán mantener la prestación de servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes. Dichos servicios médicos se encargarán de efectuar pruebas médicas, por ejemplo, de COVID-19, y de velar por que los trabajadores migrantes y sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada ⁶⁵.

Información sobre las condiciones de salud y los riesgos y la protección de la salud de los trabajadores migrantes

- La [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#) establece que se deberían adoptar todas las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo especial a que pueda estar expuesta la salud de los trabajadores migrantes⁶⁶.
- Los gobiernos deberán mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de proporcionar a los trabajadores migrantes información exacta ⁶⁷. El servicio debería aconsejar a los migrantes y a sus familias (en un idioma que puedan comprender) acerca de las cuestiones referentes a las condiciones de higiene en el lugar de destino ⁶⁸.

⁶⁵ Artículo 5 del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#).

⁶⁶ Párrafo 20 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

⁶⁷ Artículo 2 del [Convenio núm. 97](#).

⁶⁸ Párrafo 5, 2), de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 86\)](#).



- En el trabajo, los empleadores deberían tomar las medidas a su alcance para asegurarse de que los trabajadores migrantes puedan comprender plenamente las instrucciones, advertencias, símbolos y otros signos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los relativos al COVID-19 ⁶⁹.

Cobertura de seguridad social y acceso a las prestaciones monetarias y de atención a la salud

- A los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio de un Estado, así como a sus familias, se les deberán aplicar los mismos derechos que a los nacionales de dicho Estado en relación con la seguridad social y el acceso a las prestaciones (en efectivo o en especie, incluida la atención médica) ⁷⁰.
- El trabajador migrante que haya sido empleado de manera ilegal o que resida de manera ilegal, debería disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en los que hubieran recibido cobertura de la seguridad social ⁷¹.

⁶⁹ Párrafo 22 de la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

⁷⁰ Artículo 6, 1), b), del Convenio núm. 97 y 10 del Convenio núm. 143. No obstante, con arreglo al artículo 6, 1), b), ii), del Convenio núm. 97 la legislación nacional podrá establecer disposiciones especiales sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos. El artículo 68 del Convenio núm. 102 establece asimismo el principio de igualdad de trato entre los residentes nacionales y no nacionales con respecto a la seguridad social, mientras que la Recomendación núm. 202, párrafos 4 y 5, no distingue entre las dos categorías, e insta a que se establezcan pisos de protección social y garantías de la atención de salud esencial para todos los residentes y todos los niños. Véase también el [Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa](#), párrafo 390.

⁷¹ Artículo 9 del Convenio núm. 143. Véase también el [Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa](#), párrafo 313.



Derecho de residencia en caso de incapacidad de trabajar y pérdida del puesto de trabajo

- Los trabajadores migrantes que hayan sido admitidos a título permanente y los miembros de sus familias no podrán ser enviados al territorio del que emigraron cuando dichos trabajadores, por motivo de enfermedad sobrevenida después de su llegada (incluida la enfermedad por el COVID-19), no puedan ejercer su oficio, a menos que el trabajador o trabajadora lo desee o que así lo establezca un acuerdo internacional ⁷².
- Además, los trabajadores migrantes que hayan residido legalmente en el territorio con fines de empleo no podrán ser considerados en situación irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo (por ejemplo, como resultado de las consecuencias económicas del COVID-19) ⁷³. La pérdida del empleo no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o de su permiso de trabajo ⁷⁴. Cuando los trabajadores migrantes pierdan su empleo, debería concedérseles, para encontrar nuevo empleo, un plazo suficiente y el permiso de residencia debería prorrogarse en consecuencia ⁷⁵.
- Deberán, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación ⁷⁶.

⁷² Artículo 8 del Convenio núm. 97. La CEACR ha destacado que, en caso de enfermedad o accidente, la seguridad de residencia de los migrantes admitidos a título permanente, así como la de los miembros de sus familias, constituye una de las principales disposiciones del Convenio núm. 97. Véase también el *Estudio General de 2016, Promover una migración equitativa*, párrafo 455.

⁷³ Artículo 8, 1), del [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), 1975 \(núm. 143\)](#).

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ Párrafo 31 de la [Recomendación núm. 151](#).

⁷⁶ Artículo 8, 2), del [Convenio núm. 143](#).



- De manera más general, cuando un trabajador migrante haya sido admitido regularmente, el gobierno debería abstenerse, en todo lo posible, de alejar de su territorio a esa persona o a los miembros de su familia, alegando la insuficiencia de recursos o la situación del mercado de empleo ⁷⁷.

Costo del regreso

- En caso de expulsión del trabajador migrante y de su familia, el [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\), 1975 \(núm. 143\)](#) establece que éstos no deberían correr con los costos de la expulsión ⁷⁸. Dicha medida es también aplicable a los trabajadores migrantes que, habiendo sido reclutados en virtud de acuerdos celebrados al amparo gubernamental, no obtengan, por una causa que no les sea imputable (por ejemplo, porque hayan contraído el COVID-19), el empleo para el cual fueron reclutados ⁷⁹.

¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?

- Los trabajadores domésticos y cuidadores pueden ser especialmente vulnerables a la exposición al COVID-19 y con frecuencia carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud o a protección social.
- El [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#) establece que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que deberían adoptarse medidas

⁷⁷ A menos que se haya celebrado un acuerdo a ese respecto con el país de emigración, en el párrafo 18, 2), de la Recomendación núm. 86 se enumeran las disposiciones específicas que deberían incluirse en tales acuerdos entre el país de emigración y el país de destino. Véase también el párrafo 30 de la Recomendación núm. 151.

⁷⁸ Artículo 9, 3), del Convenio núm. 143.

⁷⁹ Artículo 9 del anexo II del Convenio núm. 97.



eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos ⁸⁰.

- Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar, con arreglo a la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#):
 - a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
 - b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general, y
 - c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico ⁸¹.

⁸⁰ Artículo 13 del [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#).

⁸¹ Párrafo 4 de la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#).