



► Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19

► Preguntas y respuestas

► ¿Cuáles son las enseñanzas clave extraídas del informe?

El informe pone de relieve que los principios y derechos fundamentales en el trabajo – la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y el derecho a estar libre de trabajo forzoso, trabajo infantil, y discriminación en el empleo y la ocupación – no sólo corren un mayor peligro debido a la crisis, sino que también constituyen las bases para reconstruir un mundo mejor y más justo después de la misma. El informe demuestra que la crisis está afectando particularmente los derechos laborales fundamentales de quienes ya pertenecen a los sectores más vulnerables y menos protegidos de la sociedad, incluidos los pobres y las personas socialmente excluidas, los trabajadores y productores de la economía informal, los trabajadores migrantes, las personas objeto de discriminación y quienes viven en contextos de fragilidad, conflicto y desastres naturales recurrentes. Subraya que no dejar a nadie atrás – el llamamiento general de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – significa poner los derechos de las personas más vulnerables en el centro de la respuesta a la crisis causada por la COVID-19 en el mundo del trabajo.

► ¿Cómo está afectando la crisis de la COVID-19 a los derechos de sindicación y de negociación colectiva?

En algunos contextos, los derechos laborales, incluidos los derechos de sindicación y de negociación colectiva, se han visto sometidos a presión como parte de las respuestas gubernamentales generales a la crisis. Además, a medida que más trabajadores y empresas se ven arrastrados a la economía informal como consecuencia de la crisis, su capacidad para organizarse y ejercer su voz colectiva probablemente siga disminuyendo.

► ¿Cuál es la respuesta de la OIT a los informes de que la crisis está siendo utilizada por algunos gobiernos como pretexto para hacer retroceder los derechos sindicales?

La OIT ha subrayado que cualquier enmienda relativa a los derechos sindicales y a las relaciones laborales debería basarse en una consulta tripartita previa y significativa en la que participen los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y que cumpla las normas internacionales del trabajo, en particular las normas fundamentales.

► ¿Cuánto han aumentado el trabajo infantil y el trabajo forzoso, en términos numéricos, como consecuencia de la crisis?

Si bien un creciente número de datos empíricos y estudios locales están alimentando los temores de que aumente el número de víctimas de trabajo infantil y de trabajo forzoso, aún no se han realizado encuestas nacionalmente representativas desde

el inicio de la pandemia. Por lo tanto, no es posible cuantificar el impacto de la pandemia en términos precisos. El UNICEF y la OIT están colaborando en un proyecto de investigación, cuyos resultados se publicarán en 2021, que utiliza un modelo de simulación para estimar el impacto de la pandemia de la COVID-19 en la prevalencia mundial del trabajo infantil. La OIT también está apoyando una serie de actividades de investigación a nivel nacional encaminadas a comprender la manera en que la crisis está afectando el riesgo de trabajo infantil y de trabajo forzoso en determinados grupos vulnerables.

► ¿Cómo está afectando la crisis de la COVID-19 al riesgo de trabajo infantil?

La crisis está afectando al riesgo de trabajo infantil de varias maneras. En primer lugar y ante todo, el fuerte aumento de la vulnerabilidad socioeconómica debido a la pérdida de empleos sin precedentes, la interrupción de los flujos de remesas, los gastos sanitarios repentinos y exorbitantes, y otras conmociones derivadas directa o indirectamente de la pandemia, han alimentado los temores de que las familias se vean obligadas a recurrir al trabajo infantil como estrategia de supervivencia.

Al mismo tiempo, la escolarización de millones de niños de familias vulnerables se ha interrumpido o ya no puede costearse, lo que aumenta el riesgo de trabajo infantil. También es probable que la crisis dé lugar a que algunos niños asuman las funciones laborales de los padres o de otros trabajadores adultos, por ejemplo, en los casos en que los adultos que son el sostén de la familia caen enfermos o en que las restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores están acarreando una escasez de mano de obra local. Más en general, la experiencia respecto a crisis anteriores indica que un aumento de la informalidad puede crear nueva demanda de trabajo infantil, ya que el nivel más bajo de calificaciones y la naturaleza no regulada de la economía informal fomentan la utilización de niños en la producción económica.

► ¿Cómo está afectando la crisis de la COVID-19 al riesgo de trabajo forzoso?

Una vez más, existen múltiples maneras. A diferencia del trabajo infantil, sabemos que el trabajo forzoso se ve impulsado en gran parte por la vulnerabilidad socioeconómica y la falta de opciones alternativas de supervivencia y de mecanismos para sobrellevar la situación, y que la vulnerabilidad socioeconómica ha aumentado enormemente debido a la crisis de la COVID-19. La servidumbre por deudas en particular es un motivo de preocupación en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica, ya que los trabajadores que han perdido repentinamente sus empleos y necesitan urgentemente fondos para asegurar la supervivencia de sus hogares, y no pueden acceder a otras formas de crédito, deben recurrir a prestamistas abusivos para obtenerlos.



Niños cargando ladrillos en la cabeza en Antsirabe (Madagascar). Trabajan en una fábrica de ladrillos que emplea a niños. La OIT apoya los esfuerzos de Madagascar para combatir el trabajo infantil. © OIT/M. Crozet

La crisis también está conduciendo a un deterioro de las condiciones de trabajo que ya son abusivas, haciendo avanzar a los trabajadores en el continuo de abusos que conduce al trabajo forzoso y a la trata. Los trabajadores migrantes abandonados en circunstancias precarias y los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son mujeres, se cuentan entre los muchos grupos de trabajadores que se hallan en situaciones de mayor riesgo como consecuencia de la pandemia. La agitación económica asociada con la crisis de la COVID-19 probablemente cree también más demanda y más oportunidades de trabajo forzoso. Existe el riesgo, por ejemplo, de que algunas empresas, abrumadas por las dificultades financieras asociadas con la crisis, empiecen a aplicar las normas del trabajo con menos rigor o se vean arrastradas a la economía informal, donde es más fácil que arraigue el trabajo forzoso. La crisis de la COVID-19 también está socavando la capacidad de los actores estatales y no estatales para proporcionar apoyo y protección a los supervivientes, dado que los recursos y la atención de los actores que están en primera línea se desvían para centrarse en la respuesta a la pandemia.

► ¿Cómo está afectando la crisis a la discriminación en el mundo del trabajo?

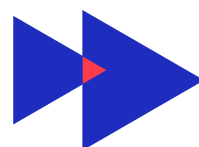
La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto los efectos de la discriminación generalizada en la sociedad y en el mundo del trabajo. Los datos generados hasta la fecha muestran claramente la situación –los grupos que se enfrentan a la discriminación, incluidas las mujeres; los migrantes, en particular los migrantes irregulares; los pueblos indígenas y tribales; las personas con discapacidad; las personas que viven con el VIH y la comunidad LGBTIQ+ están viéndose particularmente afectados. El pánico y el temor públicos al contagio por el virus de la COVID-19 han generado su propia ola de estigma, xenofobia, racismo e intolerancia, que está hallando su expresión en el mundo del trabajo. En efecto, hay cada vez más informes de violencia y acoso en el lugar de trabajo por motivos raciales y de otro tipo directamente vinculados con el temor al virus. Por supuesto, estas reacciones negativas no son un fenómeno separado, sino que están estrechamente vinculadas con los patrones más amplios de discriminación preexistentes en el lugar de trabajo y la sociedad, y refuerzan dichos patrones. Estos patrones ya están amenazando los progresos, de por sí lentos, en la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, en particular en la reducción de las brechas de género en la participación de la fuerza de trabajo y los salarios, y en la promoción más amplia de la igualdad de género.

► ¿Cuáles son algunas de las prioridades de política clave identificadas en el informe?

En términos generales, el informe pone de relieve la necesidad apremiante de salvaguardar los derechos humanos fundamentales en el trabajo en este momento crítico, y de extender estos derechos a los grupos de trabajadores a los que se brindan protecciones inadecuadas, o ninguna, en la legislación y en la práctica. Las respuestas de política deben reconocer la naturaleza interrelacionada y de refuerzo mutuo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, partiendo de esto, la necesidad de enfoques integrados para abordarlos. Las violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la informalidad están estrechamente relacionados, y las respuestas de política también deberían estar directamente vinculadas, y formar parte, de los esfuerzos más amplios encaminados a lograr la transición a la formalidad y a prevenir la informalidad.

► ¿Cuál es la pertinencia de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva para la respuesta más amplia a la crisis?

La experiencia de la crisis hasta ahora ha puesto de relieve la importancia de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva para facilitar respuestas equitativas y consensuadas a la crisis causada por la pandemia de la COVID-19. En un número creciente de casos, los empleadores y los trabajadores están negociando medidas para mitigar o limitar las consecuencias de la crisis en la salud, los empleos y los ingresos, y para apoyar la recuperación. Es fundamental que los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva se extiendan y vengán acompañados de marcos institucionales apropiados para asegurar y salvaguardar su realización efectiva. La crisis también ha puesto de relieve la necesidad de corregir la falta de acceso a la representación a la que se enfrentan muchos trabajadores en situaciones de vulnerabilidad – ante todo, aquellos de la economía informal.



► **¿Cómo podemos salvaguardar los progresos en la lucha contra la discriminación en el mundo del trabajo durante y después de la crisis?**

La crisis no debe ser un pretexto para hacer retroceder o retrasar los progresos en lo que respecta a la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo, sino más bien una oportunidad para acelerar los progresos en lo tocante a estas cuestiones. No dejar a nadie atrás y reconstruir mejor requiere integrar los principios de no discriminación y de inclusividad en todas las fases de la respuesta a la pandemia. A corto plazo, esto significa velar por que todos los trabajadores, incluidos los pertenecientes a grupos discriminados, tengan igual acceso a las medidas preventivas de seguridad y salud y a los servicios de salud, y a programas que permitan asegurar sus medios de vida, como el apoyo en especie y el apoyo a los ingresos. Las desigualdades de género han pasado a primer plano durante la crisis, poniendo de relieve la urgencia de seguir avanzando para garantizar la igualdad de acceso de las mujeres al empleo y la ocupación. La mejora de las condiciones de trabajo, en particular a través de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y de la realización de los derechos de representación, en los servicios esenciales de atención, en los que predominan las mujeres, es una prioridad apremiante derivada de la pandemia. A medida que las economías se reabran y que la demanda aumente, la legislación y las medidas de política para garantizar prácticas de contratación no discriminatorias serán otra prioridad importante. La ola de estigma, xenofobia, desinformación y temor que acompaña la crisis ha puesto de relieve la necesidad de realizar campañas de información y de sensibilización pública precisas, claras, y basadas en pruebas.

► **¿Cuáles son algunas de las prioridades clave para afrontar el mayor riesgo de trabajo infantil y de trabajo forzoso a raíz de la crisis?**

Una gran parte de la respuesta radica en asegurar que las cuestiones relativas al trabajo infantil y al trabajo forzoso se “integren” y se prioricen en las respuestas más amplias a la crisis y en los esfuerzos de reconstrucción con posterioridad a la misma. Las medidas más amplias vinculadas con la protección social y el apoyo a los ingresos deberían conceder prioridad a las personas y familias en situaciones de gran vulnerabilidad, prevenir el recurso al trabajo infantil, y limitar la propensión a la servidumbre por deudas y a otras formas de trabajo forzoso. De manera análoga, los esfuerzos más amplios para salvaguardar la educación de los niños ante el cierre generalizado de las escuelas deberían conceder prioridad al acceso a soluciones de aprendizaje a distancia que impliquen pocos recursos tecnológicos o ninguno para los niños de familias vulnerables, a fin de mitigar el riesgo de un aumento del trabajo infantil y de ayudar a garantizar la reincorporación de los niños a la escuela tras su reapertura. Las medidas más amplias para restablecer o reforzar los servicios de inspección del trabajo deberían conceder prioridad a la capacidad para supervisar de forma proactiva y estratégica los sectores de alto riesgo de trabajo infantil, de trabajo forzoso y de otras violaciones de los derechos humanos. Los esfuerzos de debida diligencia realizados actualmente por las empresas deberían centrarse ante todo en las microempresas y pequeñas empresas del sector informal que despliegan su actividad en los niveles más bajos de las cadenas de suministro, en los que los riesgos de vulneración de los derechos humanos son más pronunciados, y en los que los efectos de la crisis han sido en muchos casos devastadores. En las situaciones de conflicto y desastre, la integración de las cuestiones relativas al infantil y al trabajo forzoso en respuestas rápidas a la crisis es imperativa para evitar daños imprevistos. Esto exige una atención especial, por ejemplo, para garantizar que los contratos de adquisiciones no abran nuevas puertas al trabajo forzoso, que las medidas de subsistencia no creen una nueva demanda de trabajo infantil, y que los programas de apoyo al empleo y a los ingresos no refuercen la discriminación preexistente ni amplíen las brechas sociales.

Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

Departamento de Gobernanza y Tripartismo
(GOVERNANCE)

Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 - Suiza
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: fundamentals@ilo.org

ilo.org/fundamentals