



► Nota de la OIT

Julio 2020

La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas¹

La pandemia de COVID-19 ha traído cambios sin precedentes al mundo del trabajo y la sociedad en general. Según estimaciones de la OIT², como consecuencia del virus se ha producido una pérdida considerable de horas de trabajo a escala mundial, equivalente a cientos de millones de puestos de trabajo a tiempo completo en la economía formal e informal, lo que ha puesto presión sobre la solvencia de las empresas, las condiciones de trabajo y empleo, y los medios de vida. Para dar respuesta a las consecuencias sanitarias y económicas de la pandemia, y pasar de las respuestas ante la crisis a la recuperación –que incluye la reanudación de las actividades económicas–, se requieren unas soluciones bien concebidas que tengan en cuenta la situación real en los lugares de trabajo.

La capacidad para inspirar confianza a través del diálogo entre las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores será crucial para reducir los conflictos y garantizar que las políticas se adapten a las necesidades de estos actores clave del mercado de trabajo. La [Constitución de la OIT](#)³, los dos Convenios fundamentales –el [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#) y el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)–, diversas normas internacionales del trabajo adicionales y, más recientemente, la [Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) reconocen la importancia crucial de las organizaciones de trabajadores y empleadores libres, independientes, legítimas y democráticas, y de sus acciones conjuntas, incluida la

negociación colectiva. Es indispensable asegurarse de que las medidas que se adopten en respuesta a la actual crisis no socaven los derechos de libertad sindical y negociación colectiva que, como se señala en la presente nota, también son instrumentos fundamentales para la recuperación⁴.

Esta nota examina cómo los interlocutores sociales –los empleadores, sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores– han colaborado mediante el diálogo social, y, en particular, la negociación colectiva, en el contexto de la crisis. Presenta diversas respuestas, organizadas por temas, y cuatro resúmenes de notas informativas más detalladas⁵, que exponen de forma más pormenorizada cómo se ha utilizado el diálogo bipartito entre empleadores y sindicatos para mitigar la crisis.

Aunque pocos estaban preparados para el brote de COVID-19, el diálogo social puede ayudar a articular la respuesta a la crisis y mitigar su impacto sobre el mercado de trabajo

Uno de los pilares fundamentales del marco normativo de la OIT para responder a la crisis de la COVID-19 pide que se fortalezcan «el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y procesos de relaciones laborales»⁶. Los gobiernos tienen un papel central en la formulación de

1 Esta nota de políticas fue elaborada por el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), en colaboración con el Servicio de Libertad Sindical (LIBSYND) y el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) de la OIT. Se recibieron valiosas contribuciones de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP).

2 [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis](#), quinta edición, OIT, Ginebra, 30 de junio de 2020.

3 Véase en particular la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución de la OIT.

4 Véase [Las normas de la OIT y el COVID-19. Preguntas frecuentes](#), Versión 2.1, NORMES, Ginebra, 29 de mayo de 2020.

5 Desarrolladas por el equipo de trabajo decente para Asia y el Pacífico [Añadir referencias completas]

6 [Pilar 4: Recurrir al diálogo social para encontrar soluciones](#), nota de políticas de la OIT sobre la COVID-19, Ginebra, 2020.

► **Nota de la OIT:** La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas

políticas y muchos de ellos han mantenido consultas con representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores mediante procesos de diálogo social tripartito⁷. En muchos países, las medidas gubernamentales y los acuerdos tripartitos se han reforzado y complementado mediante de convenios colectivos entre los interlocutores sociales, desde el nivel nacional hasta el nivel de empresa. Además, la cooperación eficaz en los lugares de trabajo contribuye a que estos sean seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

El diálogo entre los empleadores, o sus organizaciones, y las organizaciones de trabajadores ha dado lugar a respuestas conjuntas a la crisis de COVID-19, que incluyen amplios compromisos en materia de políticas económicas

y sociales, convenios adaptados a sectores y ocupaciones concretas, cooperación en el lugar de trabajo y negociaciones en las empresas. Los interlocutores sociales han abordado temas diversos, entre los que se incluyen la seguridad y la salud, la facilitación del teletrabajo/el trabajo desde casa, las modalidades de tiempo de trabajo flexibles, las medidas de reducción de los costos, el apoyo a los ingresos para los trabajadores y la reanudación de las actividades económicas. Estos enfoques participativos pueden servir para encontrar soluciones eficaces y equitativas para las personas afectadas por la crisis, integrándolos en el proceso a través de sus representantes mediante la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo.

► Protección de la salud de los trabajadores y limitación de la propagación del virus en los lugares de trabajo

Protocolos de salud y seguridad, principios de distanciamiento físico y normas de higiene

En muchos países, los interlocutores sociales han adoptado medidas diversas a nivel nacional, sectorial, empresarial y de lugar de trabajo para ayudar a detener la propagación de la COVID-19. En Bélgica, por ejemplo, el Consejo Nacional de Trabajo, un organismo paritario de los interlocutores sociales, acordó ciertos principios de distanciamiento físico para proteger a los trabajadores y prevenir la propagación del virus en los lugares de trabajo⁸. En Uganda, la Federación de Empleadores de Uganda y la Organización Nacional de Sindicatos recomendaron conjuntamente una serie de principios en materia de higiene y distanciamiento físico⁹, y, en Nigeria, los interlocutores sociales acordaron promover la seguridad y salud en el trabajo¹⁰. A nivel sectorial, por ejemplo, en el sector del comercio minorista de alimentos de Austria¹¹, las disposiciones sanitarias se encuentran reforzadas por un convenio colectivo que cubre todos los supermercados del país¹². En el nivel de empresa, en los Estados Unidos de América, por ejemplo, el sindicato Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio anunció un acuerdo con una empresa empaquera de

carne y procesadora de alimentos para reforzar las medidas de seguridad y mejorar los equipos de protección personal en las plantas de producción¹³; en Indonesia algunos empleadores y sindicatos están colaborando mediante de comités de seguridad y salud en el trabajo para impedir la propagación de la COVID-19.

► Garantizar unas condiciones de trabajo seguras y la continuidad de las actividades empresariales mediante un acuerdo negociado

En Colombia¹⁴, cientos de trabajadores de las principales plantaciones bananeras de Urabá decidieron dejar de trabajar en respuesta a lo que percibían como unas condiciones de salud y seguridad insatisfactorias en la situación de pandemia de coronavirus. Esto llevó a Augura (organización de empleadores del sector del banano) y SINTRAINAGRO (sindicato de trabajadores agrícolas) a negociar y firmar el [Protocolo de bioseguridad](#). Este protocolo cubre a 22 000 trabajadores de las plantaciones bananeras de Urabá y contiene disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, referidas a cuestiones como los equipos de protección personal, el distanciamiento físico durante el

7 [La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19](#), nota de políticas de la OIT, Ginebra, mayo de 2020.

8 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales - Bélgica](#), OIT (última actualización: 22 de junio de 2020). Para el texto del acuerdo, véase [Qu'est-ce que la distanciation sociale?](#)

9 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales - Uganda](#), ILO (última actualización: 4 de junio de 2020); «[New job challenge: COVID-19](#)», en *New Vision* (23 de marzo de 2020), pág. 47.

10 [Memorando de entendimiento](#) entre la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria, el Congreso del Trabajo de Nigeria y el Congreso de Sindicatos de Nigeria.

11 A nivel internacional, UNI Global Union ha firmado una [declaración](#) con cuatro multinacionales del comercio minorista de alimentos –cuya fuerza de trabajo combinada mundial es de un millón de trabajadores– para proteger a los trabajadores y a los clientes de los supermercados durante la pandemia de COVID-19.

12 [Frontline supermarkets: unions team up with businesses to boost Austria's COVID-19 containment efforts](#), UNI Global Union Europe, 24 de marzo de 2020.

13 [UFCW and JBS Announce Increased Pay and Enhanced Protective Equipment for Meatpacking Workers on Frontlines of Coronavirus Pandemic](#), UFCW, 19 de abril de 2020.

14 Esta referencia estará disponible próximamente.

tiempo de trabajo y el desplazamiento, el lavado de manos, y la limpieza y desinfección de los equipos y locales de trabajo. Se exige de la obligación de trabajar a los trabajadores mayores de 65 años y a los que sufren patologías previas. Estos recibirán el salario mínimo legal más un complemento del 8 por ciento, cuando hayan agotado los días de licencia que les corresponden para el período actual y el siguiente. Comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo, compuestos por representantes de los sindicatos y los directivos, controlan la aplicación del protocolo. Según se ha observado en las visitas a los lugares de trabajo, la mayoría de las plantaciones están cumpliendo con sus disposiciones. Gracias al protocolo, se ha mantenido sin interrupciones la producción de banano para los mercados nacionales e internacionales y más de 900 trabajadores vulnerables han podido quedarse en casa y recibir las prestaciones establecidas en él.

► **Los acuerdos tripartitos sobre protocolos de seguridad y salud abrieron la puerta al diálogo bipartito a nivel sectorial y de empresarial**

En Italia, dos protocolos tripartitos adoptados a nivel nacional se han incorporado a los decretos presidenciales del 22 de marzo y el 26 de abril de 2020. El correspondiente diálogo social tripartito abrió la puerta al diálogo bipartito tanto a nivel sectorial como de empresa y esto ha dado lugar a soluciones adaptadas ante la crisis de COVID-19 en casi todos los sectores (por ejemplo, la banca, la industria química y farmacéutica, la construcción, la energía, la alimentación, la logística y el transporte, la manufactura y el comercio minorista). A nivel de empresa, los protocolos han ayudado a las empresas y los sindicatos a alcanzar acuerdos sobre medidas para proteger a los empleados de la infección, incluso allí donde, anteriormente, se habían producido huelgas espontáneas. Además, ambos protocolos prevén la creación de un comité de empresa¹⁵. Se han incluido medidas de protección específicas de ámbito empresarial en los convenios de empresas que operan, por ejemplo, en los sectores del automóvil, la electrónica, la confección y los electrodomésticos.

Negociación y facilitación del teletrabajo/trabajo desde casa

En algunas profesiones, el teletrabajo/trabajo desde casa puede ayudar a frenar la propagación del virus y permitir a los trabajadores reconciliar las responsabilidades laborales y de cuidado, al tiempo que se apoya la continuidad de las actividades empresariales. En Côte d'Ivoire, por ejemplo, un memorando de entendimiento bipartito de ámbito nacional firmado por las organizaciones de trabajadores y empleadores en la Commission Indépendante Permanente de Concertation estableció las bases para una respuesta conjunta ante la COVID-19, que recomendaba instaurar el teletrabajo siempre que fuera posible¹⁶. Encontramos un ejemplo de las interacciones entre la negociación a nivel sectorial y a nivel de empresa en Alemania, donde los interlocutores sociales de la industria química alemana –el sindicato IG BCE y la confederación de empleadores BAVC– concluyeron un convenio sectorial para hacer frente a la crisis, en el que se promovían instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo y negociación colectiva sobre el teletrabajo a nivel de empresa¹⁷ que permitían a las empresas negociar acuerdos locales sobre el trabajo a distancia con los comités de empresa.

Negociación y facilitación del trabajo por turnos y las horas de trabajo escalonadas

Mediante la organización de trabajo por turnos o el escalonamiento de las horas de trabajo, las empresas pueden minimizar el número de trabajadores que se encuentran en las instalaciones en un momento dado y, de ese modo, facilitar el respeto de los principios de distanciamiento físico. A nivel sectorial, por ejemplo, la Asociación Danesa de Empleadores del Sector Financiero y el sindicato Finansforbundet firmaron un convenio que establece el marco para la reapertura gradual de los lugares de trabajo¹⁸. Los empleados, previo acuerdo con el empleador, podrán trabajar desde casa todos los días y los empleadores podrían requerir que el trabajo se realice fuera del horario de trabajo habitual (de 8 a 17 horas) sin remuneración suplementaria. El 4 de mayo de 2020, en Italia, los interlocutores sociales del sector bancario firmaron un protocolo sobre la reorganización del trabajo. La principal novedad es que el trabajo puede organizarse por turnos y que las horas de trabajo pueden situarse entre las 7 y las 19.30 horas¹⁹.

¹⁵ Ambos protocolos estipulan la creación de un comité de empresa compuesto por representantes sindicales, el médico de la empresa y consultores externos, si la empresa lo estima conveniente. El comité es responsable de la aplicación y la evaluación de las directrices del protocolo en la empresa. En caso de que resulte imposible crear un comité de empresa, el segundo protocolo prevé la creación de comités territoriales compuestos por órganos paritarios de seguridad y salud, representantes territoriales de seguridad y salud, y representantes de los interlocutores sociales.

¹⁶ La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Côte d'Ivoire](#), OIT (última actualización: 2 de junio de 2020); [Protocole d'accord relatif aux mesures à prendre pour la gestion de la situation née du COVID-19](#), CIPC, 25 de marzo de 2020.

¹⁷ Planet Labor: [Germany: chemical industry social partners strike crisis agreement](#) (No. 11774), 27 de marzo de 2020).

¹⁸ Planet Labor: [Denmark: Financial sector agreement giving more flexibility to companies and employees to resume activity](#) (No. 11869, 22 de abril de 2020).

¹⁹ Planet Labor: [Italy: Banking sector social partners sign new protocol on reorganization of work amid gradual lifting of lockdown](#) (No. 11905, 4 de mayo de 2020).

► Apoyar la solvencia de las empresas, preservar los puestos de trabajo y asegurar los ingresos

Regímenes de reducción del tiempo de trabajo y moderación salarial

Para ayudar a las empresas a hacer frente al impacto de la COVID-19 y protegerse contra la pérdida de puestos de trabajo, varios países (por ejemplo, la Argentina, Botswana, el Brasil, Francia y Alemania)²⁰ han introducido, entre otras medidas de política, la posibilidad de conceder subsidios salariales temporales (sistemas de trabajo compartido)²¹. En virtud de los programas que les correspondan, los empleadores cuyas empresas se hayan visto afectadas por la COVID-19 pueden tener derecho a un subsidio salarial apoyado por el Gobierno, cuya cantidad difiere entre los distintos países y regímenes. Con frecuencia, los subsidios salariales se utilizan en combinación con otras medidas, como las desgravaciones fiscales o los préstamos (subvencionados) a las empresas. Los convenios colectivos de diferentes niveles pueden ofrecer soluciones adaptadas que tomen en consideración las condiciones específicas de determinados sectores o empresas, e incluir un complemento al subsidio salarial pagado por la empresa, que podría financiarse mediante la reducción de otras prestaciones.

A nivel sectorial, por ejemplo, el Ministerio de Empleo y Trabajo amplió un convenio colectivo concertado por el Consejo Nacional de Negociación de la Industria de la Confección de Sudáfrica para garantizar seis semanas de salario íntegro a 80 000 trabajadores de este sector²². Tanto a nivel sectorial como de empresa, en Austria²³, Francia²⁴ y Alemania²⁵, por ejemplo, los convenios colectivos han servido para introducir y regular sistemas de subsidios salariales y, a menudo, para mejorar las prestaciones de los trabajadores con tiempo de trabajo reducido. Finalmente, los acuerdos tripartitos pueden generar oportunidades de consulta y negociación entre los interlocutores sociales de niveles sectoriales y de empresa. Esto ha sucedido, por ejemplo, en Etiopía²⁶ (donde se ha alentado la celebración de consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores para revisar las actuales escalas salariales con el objeto de mantener la continuidad de la actividad empresarial), la Federación de Rusia²⁷ (donde se ha recomendado a los interlocutores sociales

que preserven los puestos de trabajo y aseguren la continuidad la actividad empresarial) y Sri Lanka²⁸ (donde se espera que las empresas negocien los sueldos prorrateados con los consejos de trabajadores).

La nota informativa sobre Alemania ilustra en más detalle cómo los regímenes de apoyo negociados permiten a las empresas retener a los trabajadores cualificados y estar preparadas para el momento en que las fábricas y la economía se abran. Al mismo tiempo, varios de estos regímenes proporcionan alivio a los trabajadores, al garantizar sus ingresos, y seguridad a la empresa, al excluir cualquier incremento salarial hasta finales de 2020.

► Apoyo a las empresas e ingresos de los trabajadores garantizados mediante acuerdos entre los interlocutores sociales

En Alemania, se suspendió la ronda de negociaciones colectivas del sector metalúrgico y eléctrico para centrar la atención en la regulación del impacto de la crisis en las empresas y los trabajadores. El 20 de marzo de 2020, en Renania del Norte-Westfalia, Gesamtmetall (la organización de empleadores del metal) y IG Metall (el sindicato del metal de Alemania) acordaron un conjunto de medidas, específicamente relacionadas con la crisis, dirigidas a salvaguardar el empleo²⁹. Los interlocutores sociales firmaron el convenio Future in Work (elaborado originalmente durante la crisis económica mundial de 2008) y el Solidarity Agreement 2020 que lo complementaba. Los convenios incluyen modalidades de reducción de la jornada laboral y garantizan en torno al 80 por ciento de la remuneración neta de los trabajadores, cubierta en un 60 por ciento por el régimen público de empleo de la Agencia Federal de Empleo (en un 67 por ciento en el caso de los trabajadores con hijos). Las cantidades restantes se costean mediante la reducción de los pagos especiales y un subsidio para los empleadores de 350 euros por asalariado a tiempo completo. Además, el Solidarity Agreement ofrece oportunidades para mejorar los servicios de cuidado infantil.

20 [Temporary wage subsidies](#), nota informativa de la OIT, Ginebra, 21 de mayo de 2020.

21 [Temporary wage subsidies](#), nota informativa de la OIT, Ginebra, 21 de mayo de 2020.

22 Véase República de Sudáfrica: «[Regulation Gazette](#)», No. 11082, en *Government Gazette* (Vol. 658, 7 de abril de 2020, No. 43210).

23 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Austria](#), OIT (última actualización: 20 de junio de 2020).

24 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Francia](#), OIT (última actualización: 25 de junio de 2020).

25 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Alemania](#), OIT (última actualización: 18 de junio de 2020); T. Schulten y T. Müller: [Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa](#) (Hans Böckler Stiftung, abril de 2020).

26 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Etiopía](#), OIT (última actualización: 4 de mayo de 2020); B.T. Dubero, [Protocol on workplace response to coronavirus COVID-19](#) (Etiopía) (DLA Piper, Lexology, Etiopía, 1 de abril de 2020).

27 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Federación de Rusia](#), OIT (última actualización: 1 de julio de 2020); véase el [texto completo](#) del acuerdo.

28 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Sri Lanka](#), OIT (última actualización: 7 de abril de 2020); «[Historic tripartite deal reached on Wages Board pay for employees during COVID-19](#)», en *FT Daily* (13 de mayo de 2020).

29 [Sicherheiten für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie](#), IG Metall 2020, 27 de marzo de 2020.

Utilización de las licencias

Los interlocutores sociales de varios países han examinado la utilización de diversas modalidades de licencia durante los periodos de reducción o suspensión de la actividad económica. En el Uruguay, un acuerdo del sector de la construcción estableció licencias no remuneradas para 45 000 trabajadores, con un pago compensatorio para los que tuvieran una cuenta activa en el Banco de Previsión Social³⁰. A nivel de empresa, en el Brasil³¹ se han concertado varios convenios relacionados con la COVID-19, que incluyen, por ejemplo, los convenios firmados con los fabricantes de automóviles para que paralizaran la producción durante cuatro semanas manteniendo los sueldos íntegramente³². En la Argentina, una agencia de viajes en línea que había dado permiso a parte de su fuerza de trabajo hasta el 30 de septiembre de 2020, acordó pagar el 50 por ciento de sus salarios durante dicho período³³. En Hungría, el KASZ (el sindicato húngaro de los trabajadores del comercio) concluyó un convenio con una cadena de establecimientos minoristas de alimentación, con el que se proporcionaba a los trabajadores –muchos de ellos jubilados que trabajaban a tiempo parcial– una opción de aplazamiento que les permitía dejar de trabajar durante varias semanas sin dejar de percibir su salario completo (las horas acumuladas perdidas deberían trabajarse como horas extraordinarias una vez finalizada la crisis)³⁴.

La nota informativa sobre Australia ilustra en más detalle cómo un conjunto acordado de medidas puede apoyar a las empresas, al incrementar la flexibilidad y, a la vez, ayudar a los trabajadores a gestionar otras responsabilidades, como las tareas de cuidado, equilibrando eficazmente las necesidades de los trabajadores y los requisitos operativos de las empresas

► Alcanzar un acuerdo para una mayor flexibilidad al tiempo que se mejora la conciliación de la vida profesional y la vida privada

En Australia, la Cámara Australiana de Comercio e Industria, el Grupo de Industrias Australianas, el Sindicato de Servicios de Australia y el Consejo Australiano de Sindicatos acordaron un conjunto de medidas temporales para prestar apoyo tanto a las empresas como a los trabajadores durante la pandemia. Estas medidas incluyen la flexibilidad de horarios para las personas que trabajan desde sus casas (en términos de turnos y horas de trabajo mínimos), que permite a los trabajadores de cualquier ocupación trabajar con mayor flexibilidad sin que se reduzca su remuneración, y la flexibilización de las licencias, que incluye la duplicación de los días de licencia con la mitad del salario diario. El acuerdo también permite a los empleadores ordenar a sus asalariados que hagan uso de las licencias durante los cierres empresariales o en función de sus circunstancias personales. Al principio, estas medidas se aplicaron solo en el [Clerks – Private Sector Award](#)³⁵ (Convenio del sector privado - Oficinistas) de 2010, que se aplicó como una prueba inicial. El 8 de abril de 2020, después de escuchar las propuestas de los interlocutores sociales, la Comisión de Trabajo Equitativo adoptó una serie de resoluciones por las que se modificaban 99 convenios sectoriales o profesionales, que cubren a la mayoría de los trabajadores de Australia³⁶. Las resoluciones conceden a los empleados dos semanas de licencia no remunerada por la pandemia, así como la posibilidad de tomar el doble de sus vacaciones anuales con la mitad de su salario normal, si su empleador está de acuerdo. En el sector público, a raíz de una propuesta del Sindicato del Sector Público y Comunitario (CSPU), la Comisión del Servicio Público de Australia extendió la licencia remunerada al personal ocasional afectado por la COVID-19. Según el CPSU, esto cubre a alrededor de 9 000 trabajadores ocasionales.

30 «Acuerdo en la construcción: licencia especial para 45.000 trabajadores para evitar contagio», en *El País* (21 de marzo de 2020).

31 «Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus – COVID-19», en *Estudos e pesquisas* (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos, No. 91, 16 de abril de 2020).

32 [Brazil: Collective agreements in response to COVID-19](#), IndustriALL, 4 de mayo de 2020.

33 «Despegar suspende y reduce horarios de casi el 30% de sus empleados», en *El Cronista* (20 de abril de 2020).

34 [Frontline supermarkets: Hungarian unions work with SPAR to contain COVID-19](#), UNI Global Union Europe, 23 de marzo de 2020.

35 Los convenios sectoriales o profesionales ([modern awards](#)) son documentos jurídicos que especifican las cuantías salariales y las condiciones de empleo mínimas. Hay más de 100 convenios sectoriales o profesionales que cubren a la mayoría de los trabajadores de Australia. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores no tienen un reconocimiento formal como actores determinantes de los convenios sectoriales; pueden exponer sus puntos de vista mediante propuestas, pero no tienen un papel directo en su definición.

36 [Modern awards update – AM2020/12 – Variation of awards – Additional Measures During the Covid-19 Pandemic](#), Comisión de Trabajo Equitativo de Australia, 9 de abril de 2020.

Promoción de la movilidad dentro de la empresa y entre distintas empresas

La crisis de la COVID-19 ha perjudicado a muchas empresas. En una misma empresa o sector, algunas operaciones pueden haberse restringido o suspendido, o su demanda puede haberse reducido, mientras que para otras operaciones puede haber faltado personal. Para ayudar a remediar esta situación, los interlocutores sociales han suscrito convenios con el fin de promover la movilidad, tanto dentro de las empresas como entre diferentes empresas. A nivel sectorial, por ejemplo, los interlocutores sociales de Flandes (Bélgica) han negociado un acuerdo marco que permite a los empleadores del sector del cuidado intercambiar trabajadores³⁷. La participación de los trabajadores es voluntaria y el acuerdo establece las condiciones de estos intercambios y ofrece a los trabajadores garantías respecto a sus condiciones de empleo. En Dinamarca, el convenio sobre la movilidad concertado para el sector financiero estipula que, aunque posiblemente las empresas necesiten asignar las tareas, los equipos y los recursos de forma distinta debido a las circunstancias y que los trabajadores deban adaptarse a ello, cualquier cambio estará sujeto al diálogo entre los directivos y los trabajadores, y se dará una consideración especial a las familias con hijos. A nivel empresarial, una sociedad francesa del sector de la alimentación firmó un convenio con los sindicatos SNI2A CFE-CGC y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT)³⁸. El convenio aborda la situación de los trabajadores que experimentan períodos de poca actividad, promoviendo la formación o la reasignación a otras actividades. Los trabajadores pueden ofrecerse voluntarios para reforzar establecimientos o servicios que estén en gran demanda. Estas medidas se aplican en lugar de las modalidades de reducción de la jornada laboral y ayudan a evitar despidos.

Negociación y promoción de la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias profesionales

El período de actividad económica reducida puede ofrecer a los trabajadores la oportunidad de desarrollar nuevas competencias, que podrían mejorar su productividad y perspectivas de empleo. En algunos países, los interlocutores sociales han alcanzado acuerdos para apoyar estos procesos. A nivel sectorial, por ejemplo, en el

sector hostelero de Dinamarca, un convenio entre los interlocutores sociales 3F y HORESTA y la Agencia para el Mercado de Trabajo y la Contratación da la opción de mejorar las competencias profesionales de los trabajadores en lugar de despedirlos³⁹. Las empresas sólo pagan la matrícula; el reembolso de los salarios se realiza por medio de diferentes fondos. En Francia, un convenio entre la Unión de Industrias del Metal (UIMM) y tres de sus sindicatos (CFE-CGC, CFDT y FO) sobre la organización del trabajo durante la epidemia de COVID-19⁴⁰ hace hincapié, entre otras cosas, en la posibilidad de aprovechar este período para mantener y desarrollar las competencias de los trabajadores, en particular mediante la formación.

Mantenimiento de la actividad empresarial y protección de los trabajadores en sectores especialmente afectados de las cadenas de suministro

En aquellos países en los que los sectores más afectados son motores fundamentales de crecimiento, hasta los cierres temporales pueden tener graves consecuencias humanas y de salud pública. El impacto económico de la crisis de COVID-19 en los países productores de las cadenas de suministro –por ejemplo, en el sector de la confección de Asia– ha sido considerable⁴¹. La declaración [COVID-19: Action in the Global Garment Industry](#) (COVID-19: Medidas para el sector de la confección del mundo), negociada por la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional e IndustriALL Global Union, pide que se tomen medidas para apoyar a los fabricantes de prendas de vestir y proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores del sector de la confección. A nivel nacional, la confianza que se generó entre los representantes de un grupo de empresas manufactureras exportadoras y la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar durante la negociación de unas [Directrices sobre la libertad de asociación](#) los motivó para ponerse en contacto con diversas marcas con el objetivo de adoptar medidas concretas, en consonancia con dichas directrices, para apoyar a la industria⁴².

37 La COVID-19 y el mundo del trabajo. [Respuestas políticas nacionales – Bélgica](#), OIT (última actualización: 22 de junio de 2020). [Akkoord over uitlening personeel in zorgsector](#), ACV, 3 de abril de 2020.

38 Planet Labor: [France: agreement on activity management and job preservation at Danone](#) (No. 11838, 15 de abril de 2020).

39 [Danish response to mitigate the financial impact of the COVID-19 pandemic](#), Fagbevægelsens Hovedorganisation, 28 de abril de 2020.

40 Véase [Accord national du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de COVID-19](#).

41 [Recommendations for garment manufacturers on how to address the COVID-19 pandemic](#), Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, 15 de abril de 2020.

42 [Myanmar during the COVID-19 Crisis: Working together to Protect the Health and Welfare of Workers and supporting the payment of Workers and Factories](#), IndustriALL, 12 de mayo de 2020.

► Las medidas de salud pública y protección social deben adaptarse a las condiciones de trabajo y vida de la economía informal

Impulsados por la necesidad de poner alimentos en la mesa, muchos trabajadores y empresarios de la economía informal pueden verse obligados a seguir trabajando, aunque al hacerlo se expongan al riesgo de contagio o enfermen. Es necesario que las directrices sanitarias y los regímenes de protección social tengan en cuenta las realidades y las características específicas de la economía informal, e impliquen a las organizaciones representativas pertinentes, para hacer frente a su situación real y a sus desafíos⁴³. Las organizaciones representativas de la economía informal han estado llevando a cabo labores de sensibilización y proporcionando acceso a medidas de prevención para proteger la salud y reducir los riesgos de contagio.

Las organizaciones de trabajadores y emprendedores de la economía informal de varios países (por ejemplo, la India, Sudáfrica, los Estados Unidos de América y los países de Europa Oriental) piden medidas de apoyo a los ingresos durante la pandemia, entre otras políticas, con el fin de que estos trabajadores y emprendedores puedan permanecer en sus hogares y apoyar los objetivos de salud pública⁴⁴. Para las empresas de la economía informal, son fundamentales los pagos de la administración pública para apoyar la solvencia de las empresas, puesto que la mayoría de los propietarios no disponen de grandes ahorros. Si estos pagos se combinan con incentivos para el registro de las empresas, podría promoverse la transición a la formalidad. En Túnez, por ejemplo, los interlocutores

sociales suscribieron un convenio que garantizaba el pago del 100 por ciento de los salarios de alrededor de 1,5 millones de trabajadores del sector privado durante los cierres relacionados con la COVID-19 que tuvieron lugar en abril de 2020⁴⁵. En virtud del convenio, las empresas tenían 30 días para declarar a sus empleados, sin penalizaciones por retraso, para beneficiarse de la medida. El convenio podría tener efectos indirectos positivos para la formalización del empleo en el país.

La crisis puede amplificar drásticamente la pobreza y la desigualdad, ya que afectan de manera desproporcionada a las personas vulnerables que trabajan en la economía informal. Para lograr respuestas inmediatas se requiere una estrategia de múltiples vías⁴⁶. A medida que las economías van abriéndose gradualmente, las organizaciones de la economía informal basadas en miembros deben promover y negociar el retorno seguro al trabajo (por ejemplo, las directrices y las medidas sanitarias deben tener en cuenta las condiciones de trabajo en los diferentes sectores de la economía informal) y asegurar, en colaboración con las autoridades locales, que los trabajadores y los empresarios de la economía informal tengan acceso a los mercados de trabajo, por ejemplo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un importante papel activo, estableciendo relaciones con las organizaciones representativas y facilitando la transición de la economía informal a la economía formal⁴⁷.

► De las respuestas ante la crisis a la recuperación

La atención se está dirigiendo ahora hacia la reapertura de las fábricas y las empresas. Esto debe hacerse de forma segura, para evitar accidentes o nuevos brotes del virus. Los empleadores y sus organizaciones han negociado con los sindicatos criterios y directrices que se aplicarán cuando los gobiernos permitan la reanudación de las operaciones empresariales.

A nivel sectorial, los interlocutores sociales de la industria agroalimentaria de Francia, por ejemplo, han publicado una [guía](#) para ayudar a las empresas a prepararse para el desconfinamiento y/o la reanudación de las actividades. En la guía se asevera que la elaboración de un plan de

reanudación de las actividades en consulta con los representantes de los trabajadores redundará en beneficio de las empresas. Se recomienda actualizar de forma continua un único documento de evaluación de riesgos, pero también ayudar a los trabajadores a volver al trabajo, proporcionándoles formación, instrucciones y, si es necesario, apoyo psicológico, además de otras medidas sanitarias. También responde a preguntas sobre la reanudación de las actividades relativas a los clientes/proveedores y sobre cómo gestionar la capacidad de producción. En el Uruguay, el acuerdo bipartito anteriormente mencionado preparó el terreno para un

43 [La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política](#), nota informativa de la OIT, mayo de 2020.

44 L. Alfors: [Pandemic: Informal workers urgently need income replacement and more protections](#) [artículo de blog], Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), 23 de marzo de 2020.

45 T. Connell: [Triunfo sindical: sin despidos en el sector privado de Túnez en Covid-19](#), Solidarity Center AFL-CIO (20 de abril de 2020); véase el [texto completo](#) del acuerdo en árabe.

46 [La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política](#), nota informativa de la OIT, mayo de 2020, nota 43.

47 Véase [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#).

acuerdo tripartito en el que el Gobierno y los representantes de las organizaciones de empleadores y del sindicato SUNCA negociaron las condiciones de la reanudación de las actividades en el sector de la construcción⁴⁸.

En el nivel de empresa, los dos protocolos tripartitos, ya mencionados, que se acordaron en Italia, dieron lugar a unas disposiciones de seguridad más específicas sobre la reanudación de las actividades. Éstas incluían el intercambio de información antes de la reincorporación al trabajo, exámenes médicos, apoyo psicológico y médico domiciliario, y una reanudación gradual de las actividades para controlar la eficacia de las medidas de seguridad establecidas. En Francia, una empresa de venta minorista en línea y varios sindicatos (CGT, South, FO y CFDT) negociaron medidas de acompañamiento para la reanudación de las actividades, que se detallan en un convenio empresarial, después de una batalla jurídica sobre la protección de los trabajadores⁴⁹. El convenio prevé una vuelta al trabajo en tres fases: el 50 por ciento de la fuerza de trabajo regresará de manera voluntaria a lo largo de la primera fase y se llegará hasta el 80 por ciento en la segunda; en la tercera fase, los almacenes de la empresa de venta minorista estarán plenamente operativos sin limitaciones de personal. Se informará a los

gerentes sobre la prohibición de ejercer cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que se ofrezcan como voluntarios.

Un último ejemplo procede de Singapur, donde un acuerdo tripartito de ámbito nacional ha allanado el camino para las negociaciones y consultas a nivel de empresa sobre ajustes salariales y formas de evitar o gestionar las reducciones de personal derivadas de la COVID-19⁵⁰. El acuerdo incluye la obligación de realizar consultas con los sindicatos pertinentes sobre diferentes temas y recomienda diversas medidas como alternativas a la reducción de personal, que incluyen la formación y el perfeccionamiento de las competencias profesionales, y la reasignación de trabajadores a áreas de trabajo alternativas dentro de la empresa. Además, se pide a los empleadores que revisen y reviertan los ajustes realizados cuando sus empresas se hayan recuperado.

De cara al futuro, puede que sea necesario hacer un uso creativo y estratégico de las tecnologías para el diálogo social durante los períodos en los que el contacto presencial sea imposible. En el Brasil, por ejemplo, se están negociando y aprobando acuerdos en asambleas virtuales, lo que permite a los miembros de los sindicatos debatir y votar propuestas a distancia⁵¹.

► **Un programa de recuperación centrado en el ser humano: conclusiones preliminares sobre el papel del diálogo social eficaz entre trabajadores y empleadores**

Periódicamente, los instrumentos de la OIT y los comentarios de los órganos de control hacen hincapié en la importancia del diálogo social bipartito para abordar las situaciones de crisis⁵², y **el valor del diálogo social ha quedado claramente demostrado en las primeras etapas de la respuesta a la crisis de COVID-19**. Como se ilustra en los ejemplos anteriores, los interlocutores sociales de muchos países han hecho un ejercicio de confianza, responsabilidad y compromiso para negociar, a menudo en un período de tiempo muy corto, un conjunto de medidas equilibradas y de amplio alcance para proteger la salud, apoyar el empleo y mantener la continuidad de las actividades empresariales. Esto demuestra la ventaja de contar con estructuras y procesos de diálogo social operativas y eficaces que, en caso de producirse una crisis como la de COVID-19, puedan facilitar de manera inmediata discusiones y acuerdos en materia de medidas anticrisis.

En varios países, la crisis de COVID-19 ha provocado conflictos laborales, y cabe suponer que surgirán nuevas tensiones y desafíos cuando las fábricas se preparen para reanudar la producción. Este tipo de crisis incrementa drásticamente la importancia de contar con mecanismos institucionales eficaces para prevenir y gestionar los conflictos. Las respuestas unilaterales pueden parecer más convenientes y rápidas a corto plazo, pero el diálogo eficaz ha demostrado históricamente su capacidad para generar soluciones específicas, prácticas y equitativas para la clase de desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo en la actualidad.

Cabe esperar que los mercados laborales de todo el mundo, que actualmente viven una grave situación de recesión, sigan experimentándola en el futuro próximo. La pandemia ha puesto de manifiesto diversas deficiencias subyacentes en la capacidad de respuesta a las crisis en el mundo del trabajo, por lo que el objetivo del plan de

48 Véase el pie de página 30; «¿Qué establece el acuerdo entre el gobierno, el Sunca y los empresarios de la construcción?», en *El Observador* (12 de abril de 2020).

49 L. Alderman: «Amazon Reaches Deal with French Unions in Coronavirus Safety Dispute», en *The New York Times* (16 de mayo de 2020).

50 Véase el [texto completo](#) de las recomendaciones tripartitas actualizadas.

51 «Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus – COVID-19», en Estudios e pesquisas (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos, No. 91, 16 de abril de 2020), nota 31.

52 Véase la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), párrs. 7.k, 8.i y Parte IX; el [Pacto Mundial para el Empleo de 2009](#) de la OIT; OIT: [La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (Ginebra, 2018), párrs. 1437, 1527 y 1546; OIT: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, párr. 167.

recuperación debería ser volver, no simplemente a la situación anterior a la crisis, sino a una «normalidad mejor»⁵³, con unas relaciones laborales sólidas que permitan alcanzar resultados sostenibles. Ante la escala e intensidad de las repercusiones económicas y sociales actuales y futuras de la pandemia, hoy más que nunca, debe aprovecharse al máximo el enorme alcance de las medidas disponibles para promover el diálogo entre los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra. En la siguiente sección se exponen algunas consideraciones críticas que han de tenerse en cuenta a la hora de fomentar el papel del diálogo social bipartito, con el apoyo de los instrumentos y la asistencia técnica de la OIT.

1. Los gobiernos tienen un papel crucial en la

facilitación de un diálogo social eficaz: Garantizar que existan unos marcos jurídicos e institucionales apropiados y completos para el diálogo social y que se respeten la independencia de los interlocutores sociales y los resultados del diálogo social es fundamental para que haya un diálogo social eficaz⁵⁴. En muchos casos, los gobiernos han colaborado eficazmente con los interlocutores sociales y han alcanzado consensos tripartitos sobre muchas medidas legislativas, normativas y financieras para mitigar el impacto económico y social de la pandemia. El papel de los gobiernos a la hora de dar espacio y apoyo suficientes al diálogo social bilateral ha sido también decisivo. Por ejemplo, muchos gobiernos han facilitado las negociaciones sobre regímenes de reducción del tiempo de trabajo al financiar subsidios salariales para los trabajadores afectados.

2. Las respuestas tempranas a la crisis ilustran la pertinencia y complementariedad de las diferentes formas y niveles de diálogo social:

Como indican las normas de la OIT⁵⁵, debería consultarse a los interlocutores sociales sobre las medidas legislativas y normativas, ya sean nacionales o sectoriales, que se aplican para dar respuesta los efectos económicos y sociales de la pandemia⁵⁶; la negociación colectiva debería además ser posible tanto a nivel nacional como regional, sectorial, ocupacional y de empresa⁵⁷. En ese contexto, es fundamental aprovechar al

máximo el valor añadido y la forma como los mecanismos de diálogo social se complementan entre sí a diferentes niveles, incluida la complementariedad entre los mecanismos de diálogo social tripartitos y bipartitos⁵⁸. Los resultados obtenidos por el Consejo Nacional de Negociación del Sector Textil de Sudáfrica demuestran cómo, con unas instituciones de negociación sectorial bien desarrolladas, pueden lograrse resultados rápidos e inclusivos en situación de crisis. El ejemplo italiano muestra cómo el diálogo social tripartito, al promover sinergias entre distintas formas de diálogo y diferentes niveles de negociación, ha abierto la puerta al diálogo bipartito sectorial y de empresa sobre soluciones negociadas y adaptadas a la crisis de la COVID-19.

3. El diálogo social en general, y la negociación

colectiva en particular, deberían poderse llevar a cabo en todos los sectores de actividad⁵⁹, sea pública⁶⁰ o privada: El diálogo efectivo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores dirigido a identificar soluciones concertadas es particularmente importante para los sectores más afectados por la actual crisis. Los ejemplos que figuran en esta nota son respuestas bipartitas negociadas en diversos sectores, por ejemplo, la agricultura, el turismo, la industria manufacturera y el comercio minorista. Al mismo tiempo, los sectores de actividad que han tenido dificultades para desarrollar estructuras de representación colectiva, y en los que suele darse un alto grado de informalidad, a menudo carecen todavía de un marco institucional y un entorno propicios que les ayuden a desarrollar respuestas concertadas a los desafíos. La OIT ha adoptado normas específicas para varios de estos sectores y ocupaciones, y en todas ellas se hace hincapié en la necesidad de promover el diálogo social, en particular la negociación colectiva.

4. Debería tenerse en cuenta el impacto de la crisis en los grupos más vulnerables a los resultados

adversos del mercado de trabajo: La actual crisis ha puesto de relieve la especial vulnerabilidad de ciertas categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores con modalidades de trabajo diversas⁶¹,

53 ;Nueva normalidad? ¡Una normalidad mejor! Op-ed OIT, 1 de mayo de 2020.

54 Véase OIT: [Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008](#), Informe VI, 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018.

55 Véase, entre otros, el [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#) y la [Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 163\)](#); la [Recomendación sobre la consulta \(ramas de actividad económica y ámbito nacional\), 1960 \(núm. 113\)](#), el [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#) y la [Recomendación sobre la consulta tripartita \(actividades de la Organización Internacional del Trabajo\), 1976 \(núm. 152\)](#); el [Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 \(núm. 141\)](#) y la [Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 \(núm. 149\)](#), párr. 5; y la [Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 \(núm. 94\)](#).

56 Véase la [Recomendación sobre la consulta \(ramas de actividad económica y ámbito nacional\), 1960 \(núm. 113\)](#); OIT: [La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (Ginebra, 2018), nota 52, párrs. 1525 y 1536 a 1551. Muchos convenios y recomendaciones de la OIT requieren que los gobiernos realicen consultas tripartitas efectivas sobre la aplicación de sus disposiciones.

57 Véase la [Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 163\)](#), párr. 4; [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, nota 52, párr. 222.

58 Véase la [Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 163\)](#), párr. 4.

59 Véase [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#), artículo 1.

60 Véase en particular el [Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(núm. 151\)](#) y la [Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(núm. 159\)](#). Véase también OIT: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte 1B) Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013.

61 OIT: [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#) (Ginebra, 2016).

los trabajadores por cuenta propia⁶², los trabajadores de la economía informal⁶³ y los trabajadores domésticos⁶⁴ y empresas (por ejemplo, las microempresas y las pequeñas empresas⁶⁵). Las categorías de empleadores y trabajadores vulnerables deberían disponer de las oportunidades y los instrumentos necesarios para hacer oír su voz a través de unos canales de representación y unos mecanismos de diálogo social apropiados, que faciliten la consecución de resultados en los que se tengan en consideración las cuestiones de género⁶⁶. En varios países, las organizaciones de trabajadores y empleadores han logrado avances a la hora de afiliar a estos grupos y/o prestarles servicios⁶⁷. En el contexto de la crisis causada por la COVID-19, el mencionado acuerdo de Colombia se centra particularmente en los trabajadores de edad y los trabajadores vulnerables por su estado de salud. En Australia, la Comisión del Servicio Público de Australia extendió las licencias pagadas al personal ocasional afectado por la COVID-19, integrando de ese modo las modalidades de trabajo diversas. Además, y de manera más general, los mecanismos de diálogo social deberían proporcionar, cuando proceda, un espacio para que los interlocutores tripartitos den a conocer los principios y derechos fundamentales en el trabajo y supervisen la respuesta a la COVID-19, para controlar, en particular, el riesgo de que no se respeten estos principios y derechos, y el aumento de la informalidad.

- 5. El diálogo entre los interlocutores sociales, en particular la negociación colectiva durante las primeras etapas de la crisis, ha tratado un amplio conjunto de cuestiones:** Los múltiples efectos de la pandemia ponen de relieve, al igual que las normas de la OIT, la importancia de que los mecanismos de diálogo social creen un espacio para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores aborden todas las cuestiones que afectan a los intereses económicos y sociales de sus miembros y proporcionen los medios para una recuperación sostenible⁶⁸. Tal y como ilustran los ejemplos mencionados en esta nota, los trabajadores y los empleadores han abordado conjuntamente cuestiones como la salud y la seguridad en el trabajo,

las políticas de empleo, la reducción de costos y la prevención de recortes de personal, los salarios, el tiempo de trabajo, la protección de las pequeñas empresas, la transición a la economía formal, la protección social, la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, y los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, durante los períodos de confinamiento y de reanudación de la economía.

Lo que la OIT puede hacer: herramientas y respuestas para apoyar a los interlocutores sociales

Los instrumentos de la OIT proporcionan orientaciones para el diálogo social bipartito y se complementan con investigaciones sobre políticas, productos de difusión de conocimientos, herramientas de formación y asesoramiento y asistencia técnica de la OIT. A partir de las indicaciones de sus instrumentos y los comentarios de sus órganos de control, la OIT trabaja activamente para que los interlocutores sociales se encuentren en la mejor situación posible para regular el mercado de trabajo a través del diálogo social.

El diálogo social efectivo se basa en unas organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes, independientes y representativas. Al reforzarse la capacidad y resiliencia de estas organizaciones, se les permite participar de manera más eficaz en el diseño y la aplicación de las medidas y las respuestas en materia de políticas que se necesitarán para hacer frente a los desafíos económicos, sociales y ambientales derivados de la crisis de la COVID-19.

Desde el inicio de la crisis, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) ha estado fortaleciendo las organizaciones de empleadores y las organizaciones empresariales para ayudar a sus miembros a gestionar la respuesta a la crisis, formular propuestas en materia de políticas y entablar un diálogo eficaz. Con este fin, ACT/EMP de la OIT ha desarrollado un conjunto de herramientas relacionadas con la COVID-19 que pueden adaptarse, tales como guías para los empleadores sobre la COVID-19, el retorno seguro al trabajo y el teletrabajo, un

62 Respecto a cómo puede aplicarse a los trabajadores por cuenta propia el [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#), el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#) y los principios de libertad sindical y negociación colectiva, véase [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte 1B) Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013, nota 52, párrs. 71 y 209; OIT: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte IVB), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, 1994; OIT: [La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (Ginebra, 2018), nota 52, párrs. 387 y 1285.

63 Véase la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#).

64 Véase el [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#) y la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#).

65 Véase la [Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 \(núm. 189\)](#).

66 OIT: [Negociando por la igualdad de género](#), nota de información N° 4 (Ginebra, 2016).

67 OIT: [Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas](#) (Ginebra, 2019).

68 Respecto al ámbito de aplicación material de las consultas, véase en particular la [Recomendación sobre la consulta \(ramas de actividad económica y ámbito nacional\), 1960 \(núm. 113\)](#) y OIT: [La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (Ginebra, 2018), nota 56, párrs. 1517 a 1569. Además, muchos convenios y recomendaciones requieren la realización de consultas tripartitas efectivas por parte de los gobiernos cuando apliquen sus disposiciones. En cuanto al ámbito de aplicación material de la negociación colectiva, véase, en particular, el [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#), artículos 2 y 5.2. Véase también el [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, nota 52, párrs. 215 a 221, y OIT: [La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición (Ginebra, 2018), nota 52, párrs. 1289 a 1312.

cuestionario para evaluar el impacto de la COVID-19 en las empresas y una herramienta para la continuidad de las actividades empresariales⁶⁹.

La crisis está afectando a empresas de todo el mundo y muchas organizaciones empresariales y de empleadores se enfrentan a tiempos inciertos. Les preocupa la retención de sus miembros a corto, medio y largo plazo. ACT/EMP de la OIT hará, por lo tanto, aún más hincapié en ayudar a los mandantes a desarrollar estrategias para la resiliencia y el liderazgo institucionales. Al mismo tiempo, seguirá ayudando a las organizaciones empresariales y de empleadores a aplicar herramientas de planificación estratégica y desarrollo organizativo, establecer nuevos servicios, y adaptar y desplegar herramientas de análisis del entorno empresarial.

De conformidad con su marco de políticas, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) ha estado colaborando con las organizaciones de trabajadores con el objetivo de fortalecer su capacidad para formular propuestas para el debate y la negociación en contextos de diálogo social tripartito y bipartito, con el fin de alcanzar el consenso más amplio posible sobre el modo de proceder y ponerlo en práctica. Sus herramientas y seminarios web regionales se han centrado en:

- determinar la combinación de políticas adecuada para la aplicación de medidas de recuperación económica; promover medidas de mantenimiento del empleo a corto plazo; reducir el desempleo y fomentar los servicios de empleo a mediano plazo; promover medidas de protección social y salud pública; reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo (incluidas las medidas para el retorno al trabajo); apoyar la creación de nuevas entidades económicas y formales, y promover los derechos de los trabajadores;
- promover el fortalecimiento del diálogo bipartito, en particular mediante convenios colectivos, o acuerdos entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre la forma de abordar los desafíos comunes del mercado de trabajo y del lugar de trabajo mediante mecanismos de información y negociación;
- aplicar estrategias adaptadas, específicas e innovadoras (que incluyan nuevas estrategias de comunicación) para llegar a los trabajadores más vulnerables y más gravemente afectados (las mujeres trabajadoras, los trabajadores de edad, los trabajadores jóvenes, los trabajadores del sector informal y de plataformas, los trabajadores migrantes, etc.); adaptar y desarrollar nuevos servicios (por ejemplo, servicios de asesoramiento sobre seguridad y salud en el trabajo, riesgos psicosociales, violencia, acoso y estrés, y protección social); y ampliar esos servicios a los trabajadores que, tradicionalmente, se encuentran insuficientemente representados en el movimiento

sindical, así como a los que no tienen empleo formal.

La OIT trabaja con el Estado y los interlocutores sociales para apoyar la elaboración de marcos jurídicos y normativos bien concebidos que satisfagan las necesidades de los principales actores del mercado de trabajo y promuevan relaciones laborales sólidas. Proporcionando asesoramiento y asistencia técnica, con el apoyo de herramientas orientadas a la acción (como [Negociación colectiva: Guía de políticas](#) y su correspondiente programa de formación, o [IRLex](#), una base de datos mundial comparativa sobre relaciones laborales, que recientemente ha sido actualizada y ampliada), la OIT tiene la capacidad de colaborar con sus Estados Miembros para reforzar la legislación y las instituciones que promueven un entorno propicio para unas relaciones laborales sólidas. Este marco propicio es particularmente importante a la hora de capacitar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que colaboren en el diseño y la aplicación de soluciones negociadas frente a la COVID-19 o cualquier otra crisis futura.

La OIT también apoya a los gobiernos y a los interlocutores sociales a todos los niveles fomentando la capacidad, por ejemplo, a través del programa de formación participativa recientemente presentado, el [Industrial Relations Toolkit \(IR Toolkit\)](#). Este conjunto de herramientas sobre las relaciones laborales tiene por objeto desarrollar las competencias necesarias para establecer relaciones efectivas entre la dirección y los trabajadores, en cuestiones como la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo y la tramitación de reclamaciones. El asesoramiento técnico de la OIT suele abarcar múltiples disciplinas y responder a necesidades muy específicas de los mandantes de la Organización. A menudo trata, por ejemplo, sobre conocimientos especializados relativos a las instituciones y los procesos de las relaciones laborales, o sobre cuestiones técnicas objeto de negociación, que incluyen aspectos relacionados con crisis como la actual pandemia mundial, apoyando soluciones impulsadas por el diálogo en los ámbitos de los salarios, el tiempo de trabajo y la gestión de las transiciones inducidas por la crisis.

La [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) –cuya última actualización data de 2017– es un importante instrumento de política destinado a promover las relaciones laborales sólidas en todas las operaciones de las empresas multinacionales y nacionales, incluidas las de sus cadenas de suministro. Su procedimiento de [diálogo entre las empresas y los sindicatos](#) «da cumplimiento a la necesidad de apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración». Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria las instalaciones de la OIT para reunirse y hablar bajo reserva de derechos, la OIT les proporcionará

69 Véase la página web de [ACT/EMP OIT](#).

un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo⁷⁰.

Los representantes de los trabajadores y los empleadores deben participar en el diseño de un programa de recuperación centrado en el ser humano

Habida cuenta del papel fundamental de los empleadores, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la respuesta a la crisis, y reconociendo su invariable pertinencia en el fomento de una recuperación sólida, tanto económica como social, es necesario seguir apoyando a estas organizaciones. Éstas deben seguir cumpliendo sus mandatos de formular soluciones mediante el diálogo social y la negociación colectiva eficaces. El Estado puede desempeñar un papel fundamental en ello, garantizando un entorno propicio que permita la plena realización de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a escala nacional, sectorial y empresarial.

Los costos económicos y humanos de la crisis siguen creciendo y es probable que continúen haciéndolo durante algún tiempo. La protección de los trabajadores, el mantenimiento de los medios de vida, el apoyo a las empresas y la gestión de las transiciones durante y después de la crisis sólo tendrán éxito en la medida en que las políticas tengan en cuenta las necesidades e intereses de las personas más directamente afectadas. Fomentar la confianza mediante el diálogo es fundamental para la eficacia de estas medidas. La mejor forma de garantizar una recuperación centrada en el ser humano es permitir que las personas más afectadas participen en su diseño a través de sus representantes.

70 Véase OIT: [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#), quinta edición (Ginebra, marzo 2017), anexo II, pág. 23.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
T: +41 22 799 6754
E: inwork@ilo.org
www.ilo.org/collectivebargaining