



Organización
Internacional
del Trabajo



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

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

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera edición 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

FUNDAMENTALS

Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19 / Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS), Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE), Ginebra: OIT, 2020.

ISBN: 978-92-2-033112-5 (impreso); 978-92-2-033111-8 (PDF Web)

Publicado también en inglés: *Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work*, ISBN: 978-92-2-033105-7 (impreso); 978-92-2-033104-0 (PDF Web), Ginebra, 2020; y en francés: *Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19*, ISBN: 978-92-2-033110-1 (impreso); 978-92-2-033109-5 (PDF Web), Ginebra, 2020.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Visite nuestro sitio web: www.ilo.org/fundamentals

Foto de cubierta: Mujer operadora con guantes de malla metálica anticortes y mascarilla trabajando durante la pandemia de COVID-19 en la sección de corte de una fábrica de ropa (Indonesia). El programa Better Work de la OIT y de la Sociedad Financiera Internacional (SFI) tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo e impulsar la competitividad de la industria de la confección. © Programa Better Work.

Impreso en Suiza

Fotocompuesto por: Bip-Bip, Ginebra, Suiza

▶ Índice

1. La COVID-19 y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	IV
2. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	6
3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	10
4. Abolición efectiva del trabajo infantil	14
5. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	18
6. El camino a seguir: principios y derechos fundamentales en el trabajo y la respuesta a la COVID-19	22

▶ Recuadros

Recuadro 1.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1
--------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Recuadro 2.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo antes de la COVID-19	3
----------------------------------------------------------------------------------	---

Recuadro 3.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo, derechos humanos y COVID-19	4
------------------------------------------------------------------------------------------	---

Recuadro 4.

Marco de políticas: cuatro pilares fundamentales en la lucha contra la COVID-19 sobre la base de las normas internacionales del trabajo	23
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1. La COVID-19 y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Para los millones de trabajadores que ya están en una situación vulnerable, la crisis de COVID-19 puede tener consecuencias devastadoras: sus derechos fundamentales en el trabajo se están viendo amenazados, lo que genera una mayor inseguridad tanto para ellos como para sus familias. Por consiguiente, la salvaguardia y la ampliación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para el éxito de las respuestas inmediatas y a largo plazo a la crisis en el mundo del trabajo.



En este momento de crisis, la salvaguardia de los cuatro 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 o discriminación en el empleo y la ocupación– es más importante que nunca (recuadro 1). Estos derechos, que la crisis está poniendo en peligro más que nunca, también constituyen la base para reconstruir más adelante un mundo de trabajo mejor y más equitativo. Los derechos humanos universales e inalienables en sí mismos son también potenciadores clave del trabajo decente y la justicia social. Son el punto de partida de un círculo virtuoso de diálogo social eficaz y de mejores ingresos y condiciones para los trabajadores y los empleadores, y de formalización de la economía informal.¹

► **Recuadro 1.**
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete a los Estados Miembros de la OIT a respetar y promover cuatro categorías de principios y derechos, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

Estas categorías son: la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración de la OIT deja claro que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los Estados –independientemente del nivel de desarrollo económico del país. Menciona en especial a los grupos con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí mismo no basta para garantizar el trabajo decente, la equidad y el progreso social, ni para erradicar la pobreza.

A continuación, se enumeran los convenios y protocolos fundamentales de la OIT:

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138);

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

La pandemia de COVID-19 y las fuertes repercusiones económicas que trae aparejadas están ejerciendo una presión sin precedentes en el mundo del trabajo, y en los trabajadores y empleadores cuyos medios de subsistencia dependen de él. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que tan solo en el segundo trimestre de 2020 se perdieron el equivalente a 400 millones de puestos de trabajo a tiempo completo debido a la crisis². Los trabajadores y las empresas que se ganan la vida en la economía informal son los más afectados. Casi 1.600 millones de trabajadores en la economía informal, que representan el 76 por ciento del empleo informal en el mundo, se han visto considerablemente perjudicados por las medidas de confinamiento y/o por trabajar en los sectores más afectados³. Los trabajadores jóvenes, que tienen más probabilidades de tener empleos informales, se han visto particularmente afectados. Más de cuatro de cada diez jóvenes trabajadores se encontraban en sectores muy expuestos cuando estalló la crisis⁴. Es probable que las pérdidas de ingresos de estos trabajadores en situación de vulnerabilidad sean enormes, lo que a su vez redundará en un fuerte aumento de la tasa de pobreza. Como la demanda se ha desplomado y las cadenas de suministro están totalmente perturbadas, la crisis también ha tenido un efecto devastador en las micro y pequeñas empresas y en los trabajadores por cuenta propia de la economía informal. La mayoría carece de los ahorros o del crédito necesarios para amortiguar el impacto del choque económico.

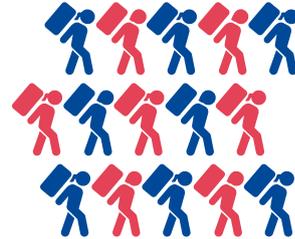
La pandemia de COVID-19 plantea amenazas nuevas para los principios y derechos fundamentales en el trabajo en varios niveles. La crisis está provocando un aumento drástico de la vulnerabilidad socioeconómica, lo que a su vez eleva los costos de oportunidad de la educación, y aumenta los temores de que vaya en aumento el número de familias que recurre al trabajo infantil para llegar a final de mes. Millones de trabajadores se han quedado sin ingresos como resultado de la pandemia y sin ahorros ni protección social en los que pudieran respaldarse, lo que aumenta el número de trabajadores vulnerables a la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso. Una nueva ola de xenofobia y estigmatización ha encontrado su expresión en el mundo del trabajo, y se ha intensificado la discriminación que ya existía en materia de empleo y ocupación. El aumento de la informalidad y las nuevas presiones sobre los derechos laborales en algunos países han agravado los problemas que enfrentan los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente.

Huelga decir que los efectos adversos de la crisis no se están distribuyendo equitativamente. Los más afectados son los que ya se encontraban en los sectores más vulnerables y menos protegidos de la sociedad, incluidos los pobres y las personas víctimas de exclusión social, los trabajadores y productores de la economía informal, los trabajadores migrantes, las personas que son objeto de discriminación y los que viven en contextos de fragilidad, conflicto y desastres naturales recurrentes. Para ellos, es probable que la crisis agrave aún más los riesgos de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación en el empleo y la ocupación, y la falta de empoderamiento.

► **Recuadro 2.**
Situación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo antes de la COVID-19

Pese a los importantes progresos realizados, en 2016 todavía había,

152 millones de niños en situación de trabajo infantil en todo el mundo.



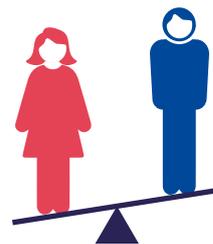
En 2016, casi **25 millones** de mujeres, hombres y niños estaban sometidos a la servidumbre por deudas, la trata y otras formas de trabajo forzoso.



Más del **40 por ciento** de la población mundial vive en países que no han ratificado el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical o el Convenio núm. 98 sobre la negociación colectiva. En muchos países que los han ratificado, esos derechos aún no están protegidos por la ley y en la práctica siguen violándose.



Como regla general, los salarios de las mujeres son un **20.5 por ciento inferiores** a los de los hombres, y en muchos países de hecho están excluidas de determinadas ocupaciones.



Cientos de millones de personas sufren discriminación en el mundo del trabajo, ya sea por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, estado serológico respecto al VIH, discapacidad, orientación sexual, identidad de género u otros factores.



► **Recuadro 3.****Principios y derechos fundamentales en el trabajo, derechos humanos y COVID-19**

Los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo consagran los derechos humanos universales.

Las respuestas a la crisis de COVID-19 que estén basadas en el respeto de los derechos humanos tendrán mejores resultados para superar la pandemia, garantizar la atención médica para todos y preservar la dignidad humana. La OIT, en su calidad de organismo especializado y normativo del mundo del trabajo, colabora estrechamente con las Naciones Unidas para garantizar que la respuesta a la pandemia siga estando centrada en el ser humano, como se prevé en la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Los seis mensajes clave de la reseña de políticas de las Naciones Unidas sobre la COVID-19 y los derechos humanos subrayan la importancia del trabajo decente en la respuesta a la pandemia. Estos mensajes reflejan la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

1.

La prioridad es proteger la vida de las personas; proteger los medios de subsistencia nos ayuda a lograrlo.

2.

Las respuestas tienen que ser inclusivas, equitativas y universales; de lo contrario, no servirán para vencer a un virus que afecta a todos por igual, más allá del estatus.

3.

Las organizaciones de la sociedad civil, así como el sector privado y las empresas, tienen mucho para contribuir, y hay que facilitarleslo.

4.

Las medidas de emergencia y seguridad, de necesitarse, deben ser temporales y proporcionales y estar pensadas para proteger a las personas.

5.

Necesitamos la solidaridad mundial para garantizar que las respuestas de todos los países sean igualmente eficaces.

6.

La pandemia mundial ha puesto en evidencia debilidades que los derechos humanos pueden ayudar a paliar para reconstruir mejor.

En su marco para la respuesta socio-económica inmediata ante la COVID-19, las Naciones Unidas incluyeron cuestiones clave relacionadas con los derechos humanos y los indicadores correspondientes para el seguimiento de las repercusiones de la COVID-19 en los derechos humanos. Estas cuestiones se refieren directamente a los derechos humanos en el trabajo:

- Derechos a la salud y a la vida, medidas especiales para proteger a los grupos más vulnerables y marginados, e intervenciones y protección específicas para cada género
- Derechos a la información y a la participación significativa de las poblaciones afectadas en las decisiones sobre las respuestas políticas relacionadas con la COVID-19
- Abordar la discriminación, el racismo y la xenofobia
- Derechos a la protección social y al trabajo decente
- Derecho a la libertad y seguridad, a un juicio justo y a la libertad de circulación
- Estado de emergencia y legislación de emergencia.

En este documento temático se examinan en primer lugar los posibles efectos de la crisis de COVID-19 en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las repercusiones en las políticas públicas. Se sitúa en un momento en que las medidas iniciales de contención se han flexibilizado en algunos países y las economías empiezan a reabrirse, y en que el mundo se ha embarcado en la incierta tarea de coexistir con el virus a la espera de que se desarrollen vacunas y tratamientos eficaces. Este documento temático se basa en una nota separada sobre la respuesta del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso (IPEC+) a la crisis de COVID-19⁵. Complementa otros documentos temáticos y reseñas de políticas de la OIT sobre la crisis, y un documento de políticas de las Naciones Unidas sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo⁶. Este documento temático se actualizará a medida que evolucione la crisis y se disponga de más información sobre las repercusiones en los derechos humanos en el mundo del trabajo.



Mujer esperando entre la multitud en el Centro de Recursos de Migración en Katmandú (Nepal) con la esperanza de recibir un visado para partir a trabajar al extranjero. Los trabajadores migrantes contribuyen al crecimiento y al desarrollo de sus países de destino, y los países de origen se benefician enormemente de las remesas que envían y de las competencias que adquieren durante su experiencia migratoria. La OIT trabaja para forjar políticas que maximicen los beneficios de la migración laboral para todos los involucrados. © OIT/M. Crozet

2. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

La crisis de COVID-19 dificulta en muchos lugares la protección de los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica, lo que a su vez dificulta la elaboración de respuestas a la crisis que estén basadas en el consenso social.



Cuando se niegan los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, los trabajadores no pueden ejercer su voluntad ni su voz colectiva, ni defender sus derechos e intereses, ni influir positivamente en sus condiciones de trabajo. Esto los hace más vulnerables a otras violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo. Los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva son también inherentes al diálogo social y a la participación efectiva de los interlocutores sociales en la política económica y social.

Garantizar los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva en el mundo sigue siendo un gran desafío.

Las restricciones al derecho de establecer un sindicato o afiliarse a él, así como al derecho de negociación colectiva, persisten en la ley y en la práctica en muchos países. También persisten en algunos contextos las violaciones de los derechos de los empleadores a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. El reto es aún mayor para asegurar el acceso efectivo a la representación, en particular en la economía informal. Más de 2.000 millones de trabajadores, el 62 por ciento de todas las personas que trabajan en el mundo, se encuentran en la economía informal; la gran mayoría sigue sin tener una voz colectiva y representativa. Millones de productores por cuenta propia y micro y pequeñas empresas que operan en la economía informal tampoco tienen derecho a afiliarse a una organización de empleadores. A medida que la crisis empuja a más y más trabajadores y empresas hacia la economía informal, lo más probable es que siga disminuyendo el acceso efectivo a la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

La crisis de COVID-19 se suma al desafío de garantizar los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

En algunos contextos, los derechos laborales, incluidos los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, se han visto afectados en el marco de respuestas gubernamentales más amplias a la crisis. En Europa, por ejemplo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha recibido numerosos informes sobre la interferencia gubernamental en los derechos sindicales y las restricciones a la libertad sindical y de asociación en los meses posteriores al inicio de la crisis. La CES destaca un aumento de la tendencia por parte de algunos gobiernos, no solo de Europa, “de abusar de los poderes y decretos de emergencia para acelerar enmiendas legislativas que restringen los derechos sindicales, que habían sido propuestas anteriormente y que se logró bloquear gracias a la oposición sindical”⁷. En términos más generales, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha expresado su preocupación por las repercusiones que han tenido para los trabajadores las enmiendas a la legislación laboral en varios países en los meses que han transcurrido desde el estallido de la crisis⁸.

La OIT ha subrayado que toda enmienda relativa a los derechos sindicales y a las relaciones laborales debe 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 fundamentales⁹. En términos más generales, la OIT señaló que la libertad de opinión y expresión y los derechos fundamentales conexos, incluidas la libertad sindical y de asociación¹⁰, pueden ser objeto de restricciones o ser suspendidos durante ciertos períodos excepcionales.

Las restricciones a esas libertades civiles esenciales deben limitarse a circunstancias de extrema gravedad y estar condicionadas a que todas las medidas que menoscaben el ejercicio de los derechos fundamentales estén limitadas en cuanto a su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a la situación en cuestión¹¹. El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación ha pedido a los Estados que no utilicen las declaraciones de estado de emergencia durante la crisis de COVID-19 para imponer restricciones generales a la libertad de reunión pacífica y de asociación. El Relator Especial declaró que cuando se adoptan nuevas leyes o reglamentos, toda limitación de los derechos que se imponga debe regirse por los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad¹². La Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha declarado que es esencial que los derechos humanos sean los pilares de las medidas gubernamentales que se adopten en respuesta a la pandemia¹³.

Al mismo tiempo, el ejercicio de los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva ha demostrado ser vital para aportar respuestas a la crisis que sean eficaces y consensuadas. Cada vez es mayor el número de casos de empleadores y trabajadores que están negociando medidas encaminadas a mitigar o limitar las consecuencias de la crisis en la salud, el empleo y los ingresos, así como a impulsar la recuperación¹⁴. Los acuerdos negociados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores han sido claves en muchos entornos para proteger la salud de los trabajadores y limitar la propagación del virus en los lugares de trabajo. En Colombia, por ejemplo, la organización de empleadores del sector del banano (Augura) y el sindicato de trabajadores agrícolas (SINTRAINAGRO) negociaron y firmaron un [Protocolo de bioseguridad](#)¹⁵. Este protocolo ampara a 22.000 trabajadores y contiene disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relativas a los equipos de protección personal, el distanciamiento físico, el lavado de manos y la limpieza y desinfección de los locales y equipos de trabajo. Los comités paritarios de salud y seguridad, integrados por representantes de los sindicatos y de los empleadores, supervisan la aplicación.



Trabajador de la industria de la confección mostrando sus guantes de malla metálica anticortes desde su zona de trabajo en una fábrica de ropa (Nicaragua). El programa Better Work de la OIT y la SFI tiene por objeto mejorar tanto el cumplimiento de las normas laborales, incluidas las condiciones de trabajo, como la competitividad en las cadenas mundiales de suministro.
© Programa Better Work



Se han adoptado diversas medidas para garantizar la continuidad de las empresas y proteger los puestos de trabajo en el marco de los convenios colectivos. Por ejemplo, en el estado federado de Renania del Norte-Westfalia en Alemania, la organización de empleadores del sector metalúrgico (Gesamtmetall) y el sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos (IG Metall) acordaron un paquete de medidas específicamente relacionadas con la crisis. Entre ellas figuran disposiciones en favor de los trabajadores del acero en relación con el trabajo a corto plazo, la sustitución de salarios y el incremento de facilidades para el cuidado de los niños¹⁶. En el plano internacional, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la CSI y la IndustriALL Global Union negociaron una declaración conjunta en la que se pedían medidas para apoyar a los fabricantes de prendas de vestir y proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria de la confección¹⁷. Los empleadores y sus organizaciones también entablaron negociaciones con los sindicatos para garantizar que las directrices y los criterios para la reapertura de las fábricas y las empresas tengan en cuenta la protección de los trabajadores contra un posible contagio. En el Uruguay, por ejemplo, los representantes de las organizaciones de empleadores y el sindicato que representa a los trabajadores de la industria de la construcción (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos - SUNCA), negociaron un acuerdo con el gobierno sobre las condiciones para la reanudación de las actividades en la industria de la construcción¹⁸. En Francia, a nivel sectorial, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la industria agroalimentaria han publicado una guía conjunta para ayudar a las empresas a prepararse para el fin del confinamiento y/o la reanudación de las actividades¹⁹.

3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La crisis de COVID-19 está aumentando el número de trabajadores vulnerables al trabajo forzoso y empeorando las situaciones de trabajo en condiciones de explotación.



Se entiende por trabajo forzoso el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo la amenaza de una pena cualquiera. Se trata de situaciones en las que las personas se ven obligadas a trabajar como consecuencia del uso de la violencia o la intimidación, o de otros medios más sutiles como la manipulación de la deuda, la retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades. Además de ser una grave violación de los derechos humanos en el mundo del trabajo, el trabajo forzoso es un delito sujeto a las sanciones penales correspondientes. El trabajo forzoso nunca es excusable ni deja de ser un delito, aunque se invoquen graves presiones económicas u otras circunstancias atenuantes, como las asociadas a la crisis de COVID-19.

La pandemia está magnificando algunos de los principales mecanismos que impulsan el trabajo forzoso y alimentando así los temores de que aumente el número de víctimas de este flagelo. Cada vez hay más datos empíricos que indican que el trabajo forzoso obedece en gran medida a la vulnerabilidad socioeconómica y a la falta de opciones de supervivencia, o de mecanismos para hacer frente a la situación²⁰. La vulnerabilidad socioeconómica se ha disparado a causa de la crisis de COVID-19, debido a que decenas de millones de trabajadores de la economía informal han perdido sus medios de subsistencia o están experimentando una considerable reducción de sus ingresos, sin una red de seguridad social ni ahorros a los que recurrir. Muchos trabajadores también deben afrontar, o podrían afrontar, costos sanitarios excesivamente elevados en relación con la pandemia, que, según la experiencia con anteriores crisis sanitarias, pueden llevar a las personas a caer en el trabajo forzoso²¹.

La servidumbre por deudas es motivo de especial preocupación en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica²². Existe el riesgo de que algunos trabajadores que pierden repentinamente su empleo, y necesitan dinero de forma apremiante para la supervivencia del hogar y no tienen acceso a otras formas de crédito, recurran a prestamistas sin escrúpulos para obtener préstamos, y que los trabajadores y/o

sus familias se vean obligados a trabajar bajo la amenaza de violencia u otras penalidades hasta que salden los préstamos contraídos. Las condiciones de esos préstamos son en general deliberadamente oscuras y los tipos de interés suelen ser usurarios, lo que significa que en muchos casos es imposible llegar a pagar la totalidad de la deuda. Otros trabajadores ya endeudados, pero que repentinamente se encuentran sin ningún ingreso, corren el riesgo de tener que ofrecer su trabajo o el de un miembro de su familia, incluidos los niños en algunos casos, para pagar sus deudas. Otros corren el riesgo de caer en la servidumbre por deudas como resultado de las comisiones exorbitantes que deben pagar, la retención de sus salarios y otras prácticas coercitivas de los reclutadores inescrupulosos.

El acceso limitado a los servicios financieros²³, las presiones sin precedentes que pesan sobre la industria del microcrédito, y el hecho de que muchos grupos de ahorro comunitario²⁴ hayan dejado de funcionar, agravan los riesgos de que los trabajadores en situación de vulnerabilidad recurran a préstamos de alto riesgo y, por consiguiente, caigan en la servidumbre por deudas. Los altos niveles de deuda preexistente entre los pobres también amplifican el riesgo de servidumbre por deudas en muchos lugares del mundo. En Camboya, por ejemplo, se estima que las deudas de los trabajadores ascienden a unos 10.000 millones de dólares EE.UU. en préstamos de microfinanciación, y muchos de ellos no cuentan ahora con ingresos debido a la COVID-19²⁵. En la India, una rápida evaluación de los efectos de la crisis en 3.000 trabajadores migrantes del sector de la construcción reveló que prácticamente la cuarta parte tenía deudas que no podía pagar, y que el 60 por ciento de ellos tenía temor a la violencia de sus acreedores²⁶.

Aunque las estadísticas fiables son escasas, ya se dispone de un gran número de pruebas anecdóticas de diferentes partes del mundo sobre los trabajadores que caen en situaciones de trabajo forzoso y de trata a causa de la crisis de COVID-19, lo que sugiere que este debate no es en absoluto meramente especulativo²⁷.

Las condiciones de trabajo de explotación se están agudizando con la crisis, con lo cual los trabajadores se ven más afectados por el continuo abuso que termina degenerando en trabajo forzoso y trata de personas. Cada vez hay más relatos sobre las dificultades adicionales que deben confrontar los trabajadores –y especialmente los trabajadores migrantes– que ya se encontraban en situaciones de vulnerabilidad. Varios informes señalan que decenas de miles de trabajadores migrantes, por ejemplo, se han quedado atrapados en condiciones peligrosas en diferentes puntos de tránsito, cruces fronterizos y campos de trabajo en toda África a medida que los países iban cerrando sus fronteras en respuesta a la pandemia²⁸. Estos trabajadores pueden ser víctimas de falsas promesas por parte los traficantes en lo respecta a rutas de tránsito alternativas²⁹. Los trabajadores migrantes en movimiento también han quedado varados en muchos otros lugares del planeta³⁰.

El despido de trabajadores migrantes en algunos países también los confronta a la expiración de sus visados o permisos de trabajo y, por consiguiente, a correr el riesgo de acabar en una situación irregular³¹. Otros se enfrentan a condiciones inciertas, cuarentenas y estigma al volver a sus países de origen sin trabajo. En otros casos, las restricciones de viaje han imposibilitado que acepten un empleo en el extranjero por el que ya habían pagado altas comisiones de contratación e incurrido en otros gastos, lo que a su vez aumenta el riesgo de movimientos migratorios irregulares, trata de personas y servidumbre por deudas³².

Los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son mujeres, figuran entre los muchos grupos específicos de trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor riesgo a raíz de la pandemia. La OIT estima que casi tres cuartas partes de los trabajadores domésticos de todo el mundo –más de 55 millones de personas, de las cuales 37 millones son mujeres– corren un gran riesgo de perder sus empleos e ingresos debido al confinamiento y a la falta de una cobertura efectiva de la seguridad social. Los que están en peor situación son los trabajadores domésticos en el empleo informal, que por ende no cuentan con una red de seguridad social a la que recurrir; este grupo representa el 76 por ciento de las personas que corren el riesgo de perder su empleo o sus horas de trabajo³³. Las organizaciones de derechos humanos han señalado el aumento de los incidentes de violencia física y sexual contra los trabajadores domésticos, así como la falta de vivienda y el limbo jurídico cuando los trabajadores que viven en el lugar de trabajo pierden su empleo, pero no pueden regresar a sus países de origen³⁴.

En términos más generales, innumerables trabajadores en situación de vulnerabilidad, tanto en el mundo industrializado como en el mundo en desarrollo, se ven obligados a permanecer en trabajos que los ponen a ellos y a sus familias en riesgo de contagio por el virus, debido a la falta de otras opciones de supervivencia o a la coacción de sus empleadores³⁵.



Es probable que la agitación económica asociada a la crisis de COVID-19 también cree una demanda adicional de trabajo forzoso y más oportunidades que propicien esta situación. Mientras las empresas se esfuerzan por atender la enorme demanda mundial, por ejemplo, de suministros y equipos médicos, las organizaciones de derechos humanos señalan el uso de trabajo forzoso en la producción de esos

artículos en algunos lugares del mundo³⁶. También se observan presiones en favor de la supresión de las restricciones a la importación de esos artículos vitales, o para que se recurra a los prisioneros, un grupo que corre especial riesgo de explotación, con el fin de producir localmente esos suministros y equipos³⁷. La urgencia de mantener la producción de alimentos y la cadena de suministro alimentaria también se suma a los riesgos de explotación en la agricultura, un sector caracterizado, en algunos lugares, por un historial de trabajo forzoso³⁸.

En términos más generales, existirá el riesgo de que algunas empresas, agobiadas por las dificultades financieras a raíz de la crisis, empiecen a aplicar las normas de trabajo con menos rigor, o se vean arrastradas a la economía informal, donde es más fácil que arraigue el trabajo forzoso. Con el repunte de la demanda en algunos sectores cuando se reanude la demanda mundial, es probable que algunas empresas se vean presionadas a adoptar una mayor flexibilidad en los controles de la contratación equitativa³⁹, o a recurrir a la subcontratación no autorizada, lo que a su vez aumenta el riesgo de que el trabajo forzoso se infiltre en las cadenas de suministro^{40,41}. Las empresas de todo el mundo deben evaluar, supervisar y actuar para mitigar estos riesgos a medida que las economías vayan reabriéndose y se reanude la producción.

La crisis de COVID-19 también está afectando la capacidad de los agentes estatales y no estatales para proporcionar apoyo y protección a los supervivientes. A medida que los recursos públicos y la atención de los servicios públicos de primera línea se centren más en dar respuesta a la pandemia, probablemente los servicios de protección y apoyo a los supervivientes del trabajo forzoso y de la trata se deteriorarán, lo que aumenta el riesgo de que vuelvan a caer en situaciones de explotación⁴². Es probable que las organizaciones no gubernamentales que prestan servicios de protección vital a esas víctimas, incluidos refugios, asistencia médica y psicológica y programas de reinserción, también se vean afectadas negativamente a medida que los donantes enfoquen su atención en otras cuestiones ante las exigencias de la pandemia. Asimismo, en muchos contextos se han reducido las posibilidades de que los propios trabajadores denuncien las violaciones, ya que tienen más dificultades para llegar a las autoridades y presentar denuncias debido al aumento de las restricciones de movimiento y de la vigilancia, a una disminución de los contactos cara a cara con los inspectores del trabajo y auditores sociales, y a las crecientes dificultades para comunicarse con el mundo exterior⁴³. Para los que ya habían entablado procedimientos judiciales, la crisis ha supuesto demoras en estos procesos tan esperados, y una reducción aún mayor de sus perspectivas de obtener finalmente una compensación.



Mujer trillando mijo en la región de Tahoua (Níger). La OIT apoya los esfuerzos de Níger para hacer frente a los remanentes de las formas tradicionales e ilegales de esclavitud en el país. © OIT/M. Crozet

4. Abolición efectiva del trabajo infantil

La crisis de COVID-19 está alimentando los temores de un aumento del trabajo infantil debido a la interrupción de la educación o porque deja de ser asequible, y las familias más afectadas deben poner a sus hijos a trabajar como estrategia de supervivencia.



Niñas sirias refugiadas, víctimas del trabajo infantil (Líbano). Muchos niños trabajan en la agricultura y están involucrados en trabajo peligroso. La incidencia del trabajo infantil en la agricultura va en aumento en el Líbano, especialmente en la región del valle de la Beqaa, que acoge a un gran número de refugiados sirios. © OIT/T. Ross

La COVID-19 podría revertir los progresos contra el trabajo infantil⁴⁴. Aunque es demasiado pronto para determinar los efectos precisos, el cúmulo de datos sobre crisis anteriores, y lo que ya sabemos sobre la actual, ponen de relieve el riesgo sustancialmente mayor de trabajo infantil. Con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la comunidad internacional se comprometió a poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025. Si no se adoptan medidas para prevenir, mitigar y hacer frente a los efectos de la pandemia en los niños, no solo se corre el riesgo de no alcanzar la meta fijada en los Objetivos, sino también de poner en peligro los avances logrados con tanto esfuerzo en la lucha contra el trabajo infantil en los últimos 20 años.

La crisis económica y social está golpeando con especial dureza a los niños y a sus familias y, como consecuencia, más niños podrían verse empujados a trabajar. Se estima que en 2020 entre 42 y 66 millones de niños podrían caer en la pobreza extrema⁴⁵, que vienen a sumarse a los 386 millones de niños que ya estaban en esa situación en 2019. Este aumento de la pobreza extrema entre los niños se debe a que sus familias están sufriendo pérdidas de empleo sin precedentes, una pérdida de ingresos por el confinamiento, la interrupción de los flujos de remesas, gastos sanitarios imprevistos y exorbitantes, y una serie de otros choques derivados directa o indirectamente de la pandemia. La pandemia también alimenta los temores de una inminente crisis alimentaria y un incremento espectacular de la inseguridad alimenticia y nutricional entre las familias vulnerables⁴⁶.

En esas circunstancias, un gran número de datos disponibles sugieren que las familias pueden verse obligadas a recurrir al trabajo infantil como estrategia de supervivencia. Este fenómeno se ha observado como reacción a crisis económicas de corto plazo en el Brasil, donde los períodos de desempleo de los padres llevaron a los niños a trabajar para prestar un apoyo temporal a sus familias⁴⁷. También se ha documentado en Filipinas, Guatemala, India, México y la República

Unida de Tanzania que el trabajo de los niños actúa a modo de “seguro” frente a esas crisis⁴⁸. Los estudios sobre la crisis financiera y económica de 2008-2009 revelaron que en las familias de los trabajadores migrantes que experimentaban una disminución de las remesas era más probable que sus hijos se incorporasen al trabajo infantil^{49,50}. Una serie de análisis econométricos también revelan un vínculo directo entre el aumento de la pobreza y el incremento de los niveles de trabajo infantil⁵¹. Asimismo, hay datos que demuestran que el trabajo infantil puede ser un importante amortiguador para las familias que hacen frente a crisis sanitarias, y a los excesivos gastos sanitarios conexos⁵².

El aumento de las peores formas de trabajo infantil suscita una gran preocupación. Se han acumulado pruebas anecdóticas de nuevos casos de trabajo infantil en condiciones de servidumbre asociados a la crisis actual, ya que la desesperación de las familias las obliga a ofrecer la mano de obra de sus hijos para obtener préstamos, o rembolsar los que ya han contraído con prestamistas inescrupulosos⁵³. Los acuerdos de trabajo en condiciones de servidumbre están a su vez vinculados a algunas de las peores formas de trabajo infantil –como el trabajo doméstico en condiciones de servidumbre, la explotación sexual comercial y el trabajo peligroso en la minería y la agricultura–, así como a una serie de actividades en condiciones de explotación.

Los niños también están siendo empujados a las peores formas de trabajo infantil a través de otros canales. Se ha señalado que la desesperación de las familias ha obligado a los niños a salir a la calle en busca de comida y dinero, lo que los hace vulnerables a una serie de graves riesgos⁵⁴. La Relatora Especial sobre la venta y la explotación sexual de niños, incluidos la prostitución infantil, la utilización de niños en la pornografía y demás material que muestre abusos sexuales de niños ha advertido que las restricciones a la libre circulación vinculadas a la pandemia han creado nuevas formas de explotación y abuso sexuales directamente contra los niños, y han amplificado

considerablemente el riesgo de explotación sexual comercial infantil en línea⁵⁵. Las autoridades policiales de varios países también han observado un aumento alarmante de la explotación sexual infantil en Internet desde el estallido de la crisis⁵⁶.

El hecho de enviar a los niños a trabajar a otros lugares puede ser otro mecanismo de supervivencia del hogar ante las crisis económicas⁵⁷, lo que a menudo hace que los niños afectados sean aún más vulnerables a la explotación⁵⁸. Estos niños pueden terminar cayendo en las garras de traficantes de personas que, valiéndose de falsas ofertas de trabajo o educación, convencen a las familias indigentes para que envíen a sus hijos a otros lugares⁵⁹.

Es probable que como consecuencia de la crisis algunos niños se vean obligados a asumir las funciones laborales de los padres o de otros trabajadores adultos. Aún en un escenario de contagios optimista es probable que aumente el número de hogares vulnerables cuyo principal sostén económico caiga gravemente enfermo o pierda la vida a causa del virus. Como lo corrobora un cúmulo de datos empíricos, los niños en esas circunstancias probablemente asuman el trabajo de los adultos en un intento de compensar la pérdida de ingresos o de trabajo⁶⁰. Los datos disponibles también sugieren que el cierre de escuelas puede llevar a los niños, y en particular a las niñas, a asumir responsabilidades domésticas adicionales en el seno de sus propios hogares (véase el análisis que figura a continuación). Algunos niños también están desempeñando nuevos papeles de trabajo en sus familias porque se les percibe como más resistentes al virus que los miembros adultos del hogar. En Myanmar, por ejemplo, se señala que hay más niños que salen de casa para hacer recados, hacen la compra, cuidan a los niños más pequeños y a los enfermos, y que rompen la cuarentena para trabajar, en parte debido a las creencias erróneas de las familias de que los niños corren menos riesgo de enfermarse o de contagiar a otras personas⁶¹.

En la crisis actual, hay más posibilidades de que la demanda de mano de obra infantil también aumente en contextos en los que las restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores están acarreamo una escasez de mano de obra local. Es probable que este sea especialmente el caso en los entornos agrícolas que dependen de trabajadores estacionales para la cosecha. En términos más generales, la experiencia respecto a crisis anteriores indica que un aumento de la informalidad puede acarrear una nueva demanda de trabajo infantil, ya que el bajo nivel de conocimientos y la naturaleza no regulada de la economía informal fomentan la utilización de niños en la producción.

El cierre de escuelas como resultado del confinamiento por la COVID-19 está aumentando el riesgo de trabajo infantil. En el pico de la crisis, el cierre temporal de escuelas afectó a más de 1.500 millones de niños y jóvenes en todo el mundo⁶². Una interrupción de la educación a esta escala no tiene precedentes y podría tener implicaciones muy serias para el trabajo infantil, y los derechos de los niños



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

en general. Existe un gran número de datos que señalan que cuando los niños abandonan la escuela y empiezan a ganar dinero, es difícil persuadirlos de que reanuden sus estudios⁶³.

Al respecto, las lecciones que ha dejado la pandemia del Ébola de 2014 en África Occidental son contundentes, ya que cinco millones de niños se vieron

afectados por el cierre de las escuelas. Muchos de ellos no volvieron a las aulas cuando se reanudaron las clases, lo que conllevó un aumento de las probabilidades de que los niños trabajaran, y un incremento neto de los embarazos no planificados de adolescentes⁶⁴. También se observó un aumento de los matrimonios infantiles⁶⁵. En el caso particular de las niñas, el aprendizaje en el hogar se vio limitado por el aumento de las responsabilidades domésticas y de cuidado de otros miembros de la familia, así como por el incremento de la actividad económica⁶⁶. En las aldeas de Sierra Leona que sufrieron grandes interrupciones de la actividad, la tasa de inscripción escolar de las niñas de 12 a 17 años disminuyó en 16 puntos porcentuales después de la reapertura de las escuelas, mientras que su participación en la generación de ingresos aumentó en 19 puntos porcentuales⁶⁷. En otro estudio sobre una epidemia de meningitis en el Níger, se constataron efectos duraderos del confinamiento en la educación, especialmente en el caso de las niñas, pero ello obedeció principalmente a los embarazos no planificados⁶⁸. En ambos casos, los cierres de escuelas solo fueron temporales, pero sus consecuencias han afectado de por vida a muchos niños.

Las escuelas también desempeñan un papel importante en la protección social de los niños⁶⁹. La interrupción de la escolaridad en muchos contextos desfavorecidos también significa una interrupción de los programas de alimentación escolar, que pueden ser vitales para satisfacer las necesidades de los miembros dependientes de las familias vulnerables. Las Naciones Unidas estiman que, en el pico del cierre de escuelas, 370 millones de alumnos en todo el mundo no se beneficiaron de las comidas escolares⁷⁰. El trabajo infantil puede ser una táctica de supervivencia en circunstancias de inseguridad alimenticia⁷¹. Las interrupciones en la alimentación escolar también podrían aumentar la malnutrición infantil, lo que a su vez pone en peligro el desarrollo y la capacidad de aprendizaje de los niños⁷².

Asimismo, las interrupciones temporales de la educación pueden tener consecuencias a largo plazo, incluso en materia de acumulación de capital humano y potencial de ingresos futuros⁷³. Esto es aún más cierto en el caso de los niños que se encuentran en lugares que no cuentan con medidas de aprendizaje a distancia, y en el caso de los niños desfavorecidos que están en otros lugares, pero no tienen acceso a plataformas de aprendizaje a distancia a diferencia de sus compañeros que tienen una mejor situación. La disminución del capital humano se traduce en un mayor riesgo de trabajo infantil peligroso entre los jóvenes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo. Esta situación puede comprometer las perspectivas de trabajo decente a lo largo de la vida laboral.



5. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La crisis de COVID-19 está amplificando los efectos de la discriminación generalizada en el mundo del trabajo, ya sea por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, estado serológico respecto al VIH, discapacidad, orientación sexual, identidad de género u otros factores.



Mujeres sirias y jordanas trabajando en una fábrica de plástico en Sahab (Jordania). La OIT está colaborando con las partes interesadas nacionales a fin de apoyar a las empresas manufactureras jordanas para que aprovechen el acceso que tienen a los mercados europeos, al tiempo que ayuda a los trabajadores sirios y jordanos a encontrar trabajo decente en esas empresas. © OIT/ A. H. Al Nasier

El virus en sí no discrimina. Sin embargo, la discriminación generalizada está teniendo un profundo efecto en aquellos que están más expuestos y en aquellos que soportan el mayor peso de su costo socioeconómico. Los datos de la crisis con los que se cuenta hasta ahora revelan un panorama claro y coherente. Los grupos que se enfrentan a la discriminación, entre ellos las mujeres⁷⁴; los migrantes, en particular los migrantes en situación irregular⁷⁵; los pueblos indígenas y tribales⁷⁶; las personas que viven con el VIH⁷⁷ y la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, *queer* y +) están particularmente afectados⁷⁸. Estos grupos no son en absoluto mutuamente excluyentes, y algunos de los más desfavorecidos son aquellos que sufren discriminación por múltiples motivos. Los patrones que se desprenden de la crisis actual son coherentes con los datos disponibles sobre las crisis financieras y los brotes de enfermedades del pasado, en los que también se observó que los grupos que sufren discriminación figuraban entre los primeros y más gravemente afectados⁷⁹.

Nada de esto es sorprendente, ya que la discriminación en el empleo significa que los grupos afectados se concentran más en empleos inseguros en la economía informal, sin protección ni representación social, en los que están más expuestos a ser despedidos cuando la demanda disminuye, y a caer luego en las peores formas de explotación mientras intentan sobrevivir. En la crisis actual, los grupos afectados que carecen de otras opciones de supervivencia también tienen más probabilidades de verse confrontados a la poco envidiable elección entre el trabajo y su salud –aquellos que no pueden dejar trabajos en los que el riesgo de contagio es alto, o que se ven obligados a reincorporarse prematuramente a este tipo de trabajos⁸⁰. El peligro de contagio también puede surgir o agravarse con el uso de un transporte inseguro al lugar de trabajo. Las tasas considerablemente más altas de contagio y muerte por COVID-19 entre los grupos raciales y étnicos minoritarios en varios países⁸¹ son

una trágica manifestación de la discriminación estructural más amplia a la que se enfrentan estos grupos, que es particularmente grave en el ámbito del empleo y la ocupación. La discriminación en el empleo y la ocupación también contribuye a las violaciones de otros derechos humanos en el mundo del trabajo, incluidos el trabajo infantil⁸² y el trabajo forzoso.

Los datos disponibles subrayan que la discriminación supone un gran costo económico y social. Por ejemplo, según las estimaciones recogidas en un estudio realizado en Australia, el costo de la discriminación racial para la economía ha sido de 44.900 millones de dólares australianos por año, entre 2001 y 2011⁸³. Los estudios realizados en Francia⁸⁴ y los Estados Unidos de América⁸⁵ también ponen de relieve el enorme costo económico que supone la discriminación en el lugar de trabajo en términos de pérdida de potencial productivo. Las consecuencias de la discriminación en el contexto de la crisis actual son claras: si no se adoptan medidas drásticas para combatir el racismo y la xenofobia y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo, se impondrán nuevos costos a las economías que ya están luchando por recuperarse de los efectos de la pandemia.

El pánico y el miedo del público al contagio del virus de la COVID-19 ha generado su propia ola de estigma, xenofobia, racismo e intolerancia, que está encontrando su expresión en el mundo del trabajo. Hay cada vez más informes de violencia y acoso en el lugar de trabajo por motivos raciales o de otro tipo relacionados directamente con el temor al virus⁸⁶. En algunos casos, esto ha supuesto incluso el acoso de médicos y enfermeras que arriesgan sus vidas diariamente para luchar contra la propagación del virus⁸⁷. El Secretario General de las Naciones Unidas ha afirmado que la crisis ha desencadenado “un tsunami de odio y xenofobia, de búsqueda de chivos expiatorios y de alarmismo”⁸⁸. Estas reacciones negativas, por supuesto, no son un fenómeno aislado y no solo

están estrechamente vinculadas a patrones más amplios de discriminación preexistentes en el lugar de trabajo y en la sociedad, sino que refuerzan esos patrones.

La crisis de COVID-19 está amenazando los progresos, de por sí lentos, en la reducción de las diferencias de género en materia de participación en la fuerza laboral y de salarios, y en una promoción más amplia de la igualdad de género⁸⁹. En las economías aquejadas por despidos masivos, las estadísticas indican que las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada, ya que los sectores en los que predominan las mujeres –en especial en las industrias de servicios como la alimentación, la hostelería, el turismo y el trabajo doméstico– son aquellos en los que el impacto es mayor⁹⁰. Además, a medida que cierran más empresas, los trabajadores temporales, la mayoría de los cuales también son mujeres, son los más afectados por la pérdida de empleo⁹¹. Al mismo tiempo, el trabajo no remunerado de las mujeres sigue creciendo, al menos a corto plazo, ya que las medidas de confinamiento crean cargas adicionales, en particular el cuidado de los enfermos, los ancianos y los niños que han dejado de asistir a la escuela⁹². Las mujeres empresarias, que ya suelen estar en desventaja en cuanto al acceso al crédito, es probable que se vean particularmente afectadas por las restricciones del crédito dimanantes de la crisis⁹³. También existe la preocupación de que el objetivo de igualdad de remuneración y transparencia de los salarios pierda prioridad, o que se reviertan los resultados logrados al respecto, como consecuencia de una creciente focalización de las políticas en la respuesta a la crisis⁹⁴.

Una vez más, estos patrones tienen paralelos en crisis pasadas. La crisis financiera y económica de 2008-2009 demostró que cuando los empleos escaseaban, las mujeres tenían mayores dificultades para acceder a ellos, en parte como resultado de los estereotipos tradicionales de género asociados al papel del hombre como principal sostén de la familia y al de la mujer como responsable del cuidado en el hogar⁹⁵. Asimismo, el aumento de la competencia por el trabajo ocasional y doméstico ejerció una presión a la baja en los salarios de las mujeres, ya que muchas de ellas no tuvieron más remedio que caer en el empleo informal tras la contracción económica⁹⁶. Los datos disponibles sobre la crisis financiera y económica de Asia de 1997-1998 también ponen de relieve los efectos desproporcionados de las crisis en las mujeres que trabajan⁹⁷.



Trabajador de la industria textil con discapacidad sonriendo durante su turno de trabajo en una fábrica de ropa (Jordania). El programa Better Work de la OIT y la SFI ayuda a las empresas en la adaptación del lugar de trabajo para los empleados con discapacidad en función del tipo y la magnitud de su discapacidad, incluida la adaptación del acceso al lugar de trabajo, de las herramientas y/o del equipo de protección personal si es necesario.
© Programa Better Work



La crisis de COVID-19 está afectando negativamente a los trabajadores migrantes del mundo en varios niveles⁹⁸.

Los trabajadores migrantes se encuentran entre los más afectados por la estigmatización y la búsqueda de chivos expiatorios asociadas al virus⁹⁹. En algunos países, el virus ha sido etiquetado como la “enfermedad del extranjero”¹⁰⁰, u otras descripciones que específicamente pretenden asignar la responsabilidad a las personas que vienen del exterior. En líneas generales, los trabajadores migrantes figuran entre los que en forma más desproporcionada han perdido su empleo, o se ven afectados por el empeoramiento de las condiciones de trabajo¹⁰¹. Estos trabajadores se vieron igualmente afectados por la crisis financiera y económica de 2008-2009¹⁰².

Tales efectos adversos son manifestaciones de las múltiples formas de discriminación que suelen sufrir los migrantes, o se ven reforzados por la discriminación. Una clara consecuencia es la presencia desproporcionada de trabajadores migrantes en sectores de la economía que ostentan altos niveles de trabajo temporal, informal o desprovisto de protección, y que se caracterizan por salarios bajos, falta de protección social y escasas posibilidades, o ninguna, para que los trabajadores puedan organizarse y ejercer su voz colectiva. Los trabajadores migrantes son más vulnerables a los efectos de la crisis y, al mismo tiempo, en muchos países, no gozan de la protección que la legislación laboral concede a los trabajadores locales y se les excluye de las medidas políticas de ayuda para hacer frente a la pandemia, como los subsidios salariales, las prestaciones de desempleo, o las medidas de seguridad y protección social. Esto es especialmente cierto en el caso de los migrantes en situación irregular, pese a que es un principio bien establecido que los trabajadores migrantes en situación irregular y sus familias también deben recibir un trato equitativo. Los migrantes también pueden tropezar con obstáculos para acceder a la información sobre las medidas de protección relacionadas con la COVID-19 debido a la falta de comunicación por parte de los empleadores, las barreras lingüísticas, el analfabetismo o el acceso limitado a internet. En los casos en que es posible tener acceso a pruebas o tratamiento médico en relación con el virus de la COVID-19, tal vez no se presenten por temor a ser detenidos o deportados, en particular los que se encuentran en situación irregular¹⁰³.

6. El camino a seguir: principios y derechos fundamentales en el trabajo y la respuesta a la COVID-19

La realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tanto en la ley como en la práctica, es fundamental para mitigar el impacto de la crisis de COVID-19 entre las personas más vulnerables, y para reconstruir sociedades más resistentes, justas, equitativas y productivas después de la crisis.



Niño limpiando pescado (Indonesia). Los trabajadores a domicilio y sus familias, incluidos los niños, están involucrados en el empleo informal y no se benefician de un salario regular o mínimo, ni de contratos escritos, seguridad social y otras prestaciones. La OIT está trabajando con las partes interesadas nacionales para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio. © OIT/F. Latief

La crisis pone de relieve la urgente necesidad de salvaguardar los derechos humanos fundamentales en el trabajo y de hacerlos extensivos a los grupos de trabajadores para los que la protección en la ley y en la práctica es inexistente o inadecuada. Entre esos grupos figuran los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes, que son objeto de discriminación y viven en contextos de fragilidad, conflicto y desastres naturales recurrentes. No es una coincidencia que estos grupos también figuren entre los más afectados por la crisis.

En esta sección, abordamos algunas prioridades clave para la protección y promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la respuesta más amplia a la COVID-19. En primer lugar, la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, que en conjunto constituyen un derecho laboral fundamental, y también una condición previa esencial para el diálogo social y el logro de los demás derechos fundamentales en el trabajo. A continuación, examinaremos el derecho a la no discriminación en el empleo y la ocupación, una vez más, en tanto que un derecho laboral fundamental en sí mismo y un requisito previo para el ejercicio de los demás derechos fundamentales en el trabajo. Seguidamente, examinaremos algunas de las otras prioridades clave para mitigar el riesgo de violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo durante la crisis y para una mejor reconstrucción en el futuro.

Estas prioridades apuntalan y encajan en un marco político sustentado en cuatro pilares para la lucha contra la COVID-19 basados en las normas internacionales del trabajo (Recuadro 4). La libertad sindical y de asociación, así como el derecho a la negociación colectiva, son condiciones esenciales de los cuatro pilares. Poner fin a la discriminación tiene una importancia específica en lo que atañe a la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo (Pilar 3), y una importancia general respecto al apoyo a las empresas, los empleos y los ingresos (Pilar 2) y el diálogo social (Pilar 4).

- **Recuadro 4.**
Marco de políticas: cuatro pilares fundamentales en la lucha contra la COVID-19 sobre la base de las normas internacionales del trabajo

Pilar 1

Estimular la economía y el empleo

- Adoptar una política fiscal activa
- Instituir una política monetaria flexible
- Proporcionar préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud

Pilar 2

Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos

- Extender la protección social a toda la sociedad
- Aplicar medidas de mantenimiento del empleo
- Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio

Pilar 3

Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo

- Reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo
- Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)
- Prevenir la discriminación y la exclusión
- Permitir el acceso a la atención sanitaria para todos
- Ampliar el recurso a una licencia remunerada

Pilar 4

Buscar soluciones mediante el diálogo social

- Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- Fortalecer la capacidad de los gobiernos
- Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones de trabajo

Otras medidas para proteger y promover los derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la respuesta a la COVID-19 se refieren principalmente a los Pilares 2 y 3. Las prioridades políticas no solo deben vincularse a los esfuerzos más amplios encaminados a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y prevenir la informalización, sino son parte integrante de tal empeño¹⁰⁴.

Salvaguardar y promover la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Como se ha descrito anteriormente de forma sucinta en el presente documento temático y se examina con más detalle en otros informes¹⁰⁵, las organizaciones de empleadores y de trabajadores –que actúan a nivel nacional, sectorial y empresarial– han negociado con éxito en muchos contextos medidas encaminadas a mitigar o limitar las consecuencias de la crisis sobre la salud, el empleo y los ingresos; a preparar un regreso seguro al lugar de trabajo; y a impulsar la recuperación de la crisis. Estos ejemplos ilustran la importancia más amplia de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva como derechos habilitantes que pueden facilitar respuestas equitativas y basadas en el consenso a una crisis como la COVID-19. Es fundamental que se amplíen los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, y que estos vayan acompañados de marcos institucionales apropiados que garanticen y salvaguarden su ejercicio efectivo.

La crisis también ha puesto de relieve la necesidad de corregir el hecho de que muchos trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, sobre todo los de la economía informal, carezcan de acceso a la representación. De hecho, la crisis ha golpeado con más fuerza a la economía informal, en la que los trabajadores tienen poco o ningún acceso a la representación y, por lo tanto, no pueden ejercer una voz colectiva y representativa, incluso en contextos en los que no existen restricciones legales a la libertad sindical y de asociación y al derecho a la negociación colectiva. Hay una urgente necesidad de acelerar los progresos en el desarrollo de estructuras de representación colectiva para estos trabajadores en el marco de esfuerzos más amplios para facilitar su transición a la economía formal. No existe una fórmula única o sencilla para lograrlo dada la extrema heterogeneidad de la economía informal, y de las modalidades de producción y de trabajo que existen en este contexto. Se requieren numerosos enfoques complementarios para organizar a los trabajadores de la economía informal, sobre la base de los esfuerzos en materia de organización realizados hasta la fecha y que han resultado eficaces respecto de algunas categorías específicas de trabajadores de la economía informal¹⁰⁶.

En la crisis actual, las escasas organizaciones basadas en miembros que representan a determinadas categorías de trabajadores de la economía informal están desempeñando

un importante papel para ayudar a reducir los riesgos de contagio de los trabajadores mediante la sensibilización y otras medidas preventivas. Estas organizaciones también han actuado en varios países y regiones (por ejemplo, en la India, Sudáfrica, los Estados Unidos y Europa oriental) mediante un llamamiento para que se adopten medidas de apoyo a los ingresos y otras protecciones para los trabajadores de la economía informal durante la crisis¹⁰⁷.

Abordar la discriminación en materia de empleo y ocupación. La crisis de COVID-19 ha puesto al descubierto los efectos de la discriminación generalizada en la sociedad. No dejar a nadie atrás y reconstruir mejor exige integrar los principios de no discriminación e inclusión en todas las etapas de la respuesta a la pandemia. En lo inmediato, esto significa garantizar que todos los trabajadores, incluidos los de grupos discriminados, tengan igual acceso a las medidas preventivas de seguridad y salud y a los servicios de salud, así como a programas que permitan asegurar sus medios de vida, como el apoyo en especie y el apoyo a los ingresos. En el caso de las familias vulnerables afectadas por el cierre de escuelas, la inclusión también significa asegurar el acceso a soluciones de aprendizaje a distancia que impliquen pocos recursos tecnológicos, o ninguno, a fin de mitigar el riesgo de un aumento del trabajo infantil y ayudar a garantizar la reincorporación de los niños a la escuela tras su reapertura.

Estas medidas inmediatas deben aplicarse con miras a crear marcos jurídicos, institucionales y normativos que aborden las raíces estructurales de la discriminación en el empleo y la ocupación. La crisis no debe ser un pretexto para revertir o retrasar los progresos en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, sino una oportunidad para acelerar los progresos en las cuestiones relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo. A medida que las economías comiencen a reabrirse y la demanda empiece a subir, deberá asignarse mayor prioridad a la legislación y las medidas de política que garanticen prácticas de contratación no discriminatorias.

La discriminación y la informalidad van de la mano, y será fundamental ampliar el alcance de la legislación laboral y la protección social de modo que amparen a los trabajadores de la economía informal, en el marco de esfuerzos más amplios encaminados a fomentar su transición a la formalidad. Los grupos confrontados a la discriminación también son más expuestos a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, un

patrón que se ha acentuado con la crisis. Esta situación exige que se adopten medidas, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206), 2019 que lo acompaña¹⁰⁸, para prevenir y abordar las numerosas formas de violencia y acoso relacionadas con el trabajo en el contexto de la COVID-19 denunciadas por los grupos interesados.

Las desigualdades de género y la violencia doméstica han pasado a primer plano durante la crisis, lo que pone de relieve la urgencia de seguir avanzando para garantizar la igualdad de acceso de la mujer al empleo y la ocupación. En este contexto, la mejora de las condiciones de trabajo, en particular mediante el pago de igual salario por trabajo de igual valor y el ejercicio 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.

La ola de estigmatización, xenofobia, desinformación y temor que acompaña a la crisis ha puesto de relieve la necesidad de realizar campañas de información y sensibilización pública precisas, claras y basadas en pruebas. Estas herramientas han demostrado su eficacia para contrarrestar tales fenómenos.

Ampliación del apoyo a los ingresos de los trabajadores y sus familias en situación de vulnerabilidad. Es preciso brindar un apoyo masivo a los ingresos de los trabajadores y sus familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad, para evitar que recurran al trabajo infantil y limitar su exposición a la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso. Es imperativo aprovechar las iniciativas existentes y lo que sabemos que funciona. Los subsidios universales a la infancia son un medio sencillo y de probada eficacia para proteger a los niños y sus familias de los efectos de la pobreza extrema¹⁰⁹. En términos generales, un gran número de pruebas apuntan a que los programas de transferencias en efectivo son eficaces para reducir el trabajo infantil y promover la escolarización, incluso en situaciones de conflicto y desastre¹¹⁰. También están bien documentados el importante efecto multiplicador de las transferencias en efectivo y el impulso que dan a la actividad económica local. Otros programas de transferencias en efectivo y en especie, incluido el socorro alimentario, que adquiere mayor importancia con el cierre de las escuelas y la necesidad de sustituir las comidas escolares, también contribuyen a proteger a las personas en situación de extrema pobreza frente a las crisis socioeconómicas, preservar la

seguridad alimenticia y nutricional y disminuir la dependencia del trabajo infantil. Muchos países ya están introduciendo o ampliando medidas, en estas y otras esferas, que están centradas en las poblaciones más afectadas por la crisis¹¹¹, pero los esfuerzos realizados hasta la fecha distan mucho de satisfacer todas las necesidades, en particular las de los trabajadores de la economía informal, en la que los riesgos de trabajo infantil y trabajo forzoso son más pronunciados.

La pandemia ha servido como una fuerte llamada de atención para fortalecer los sistemas de protección social. Los programas de transferencias en efectivo y otras medidas de apoyo a los ingresos que se establezcan en respuesta a la crisis deben contribuir al logro de este objetivo más amplio. Los esfuerzos encaminados a ampliar temporalmente la protección social a los grupos que no tienen cobertura deben transformarse en mecanismos de protección social sostenibles para todos. Esto mejorará la justicia social y hará que las economías y las sociedades sean más resistentes a futuros choques y crisis¹¹².

La ampliación del acceso a los programas de financiación social, aunque no formen parte técnicamente de los sistemas de protección social, también mitigará los riesgos que enfrentan las familias pobres. Estos programas son especialmente pertinentes para evitar que los hogares vulnerables caigan en la servidumbre por deudas, ya que el acceso al mercado financiero mediante la financiación social ayuda a los hogares a reducir su dependencia de los empleadores, reclutadores y otros prestamistas para obtener préstamos. El acceso al crédito también permite que las familias puedan protegerse contra algunos de los grandes riesgos que enfrentan en la crisis actual.

Salvaguardar la educación de los niños. Entre los más de 1.500 millones de niños afectados por el cierre de escuelas, es imperativo evitar que los más vulnerables abandonen el sistema educativo o ingresen en el trabajo infantil. El cierre de escuelas por corto plazo no debe tener consecuencias para toda la vida. Si bien los sistemas escolares de todo el mundo han respondido a los cierres de las escuelas con una serie de iniciativas innovadoras de aprendizaje en línea y otras medidas de aprendizaje a distancia, estas no han beneficiado en modo alguno a todos los niños del mundo entero.

En los casos en que las escuelas se mantienen cerradas, las medidas encaminadas a no interrumpir el aprendizaje de los niños deben

continuar y ampliarse a aquellos que aún no se han visto beneficiados, incluidos los niños desfavorecidos. Al carecer de acceso a las plataformas de aprendizaje a distancia que están disponibles para sus pares en mejor situación, los niños desfavorecidos están particularmente expuestos al trabajo infantil.

Cuando las condiciones permitan el reingreso seguro a las escuelas, será preciso organizar campañas de regreso a la escuela y actividades de divulgación activas para alentar a los niños a volver a las aulas, en particular a los que ya están trabajando y a aquellos que no pudieron continuar sus estudios durante el cierre de las escuelas. Las actividades de divulgación requerirán de una estrecha colaboración entre los maestros y el personal de los servicios sociales en general.

Las transferencias en efectivo u otro tipo de apoyo a los ingresos (véase más arriba) serán esenciales para compensar a las familias vulnerables por la pérdida de los ingresos o de la producción que generaban los niños. En el caso de los niños desfavorecidos que estén más afectados por la interrupción de su educación, los programas de aprendizaje de “segunda oportunidad” y “de puesta al día” serán esenciales para que puedan continuar sus estudios y culminarlos con tener éxito. La consulta activa con los profesores y sus organizaciones representativas será un elemento clave para la planificación de todas las dimensiones del regreso a la escuela.

Las medidas orientadas a salvaguardar la educación de los niños deben vincularse a esfuerzos más vastos para ampliar y mejorar la escolarización pública, y reforzarlos, de modo que las familias consideren las escuelas como una alternativa valiosa y viable frente al trabajo infantil. En todo el mundo, unos 258 millones de niños y jóvenes no estaban escolarizados cuando estalló la crisis. Tampoco hay que olvidar a este grupo durante y después de la crisis.

Fortalecimiento de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo. La capacidad de la administración y de la inspección del trabajo públicas para aplicar la ley se ha visto sometida a mayores presiones debido a la concentración de los recursos financieros y humanos en satisfacer las necesidades urgentes relacionadas con la pandemia. A raíz de la crisis, algunos Estados han aprobado disposiciones legislativas que restringen los mandatos de la inspección del trabajo, por ejemplo, al subir el umbral del tamaño que deben tener las empresas para ser objeto de



Trabajador del sector de la construcción mostrando su tarjeta de afiliación a la Autoridad Nacional del Plan de Pensiones (Zambia). Únicamente el 27 por ciento de la población mundial tiene una cobertura de seguridad social adecuada, y más de la mitad carece totalmente de cobertura. La OIT promueve activamente políticas y presta asistencia a los países para ayudar a que todos se beneficien de un nivel adecuado de protección social. © OIT



inspecciones. Las investigaciones sobre las crisis financieras pasadas indican que la reducción de la capacidad de aplicación de la ley también puede ser uno de los principales canales por el que las crisis menoscaban los derechos laborales¹¹³.

A medida que se aligere el confinamiento y se reabran las economías, las inspecciones de trabajo deberán contar con los recursos y mandatos necesarios para supervisar de forma proactiva y estratégica los sectores de alto riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos humanos, en el marco de los esfuerzos más amplios por restablecer o reforzar las administraciones del trabajo.

Los actores que no son estatales tienen un importante papel de apoyo que desempeñar. Los sistemas de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil basados en la comunidad, por ejemplo, han demostrado su eficacia en varios contextos como apoyo a las inspecciones del trabajo públicas para la detección y el seguimiento de los casos de trabajo infantil. Asimismo, hay numerosos ejemplos de actores no estatales de primera línea que se movilizan para detectar y remitir los presuntos casos de trabajo forzoso. También se pueden aprovechar las importantes posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, las alianzas entre el sector público y el privado y los sistemas de auditoría en el lugar de trabajo para ayudar a las empresas a cumplir la ley. Estos medios complementan la función reguladora de las administraciones públicas del trabajo, y ayudan a ampliar su alcance y eficacia. Los nuevos enfoques estratégicos de la inspección, como el modelo de intervención estratégica de la OIT en materia de cumplimiento, que consiste en intervenciones proactivas, selectivas y adaptadas a las necesidades, y en las que participan múltiples partes interesadas, proporcionan un marco más amplio para estos esfuerzos¹¹⁴.

Mitigar los riesgos que amenazan los derechos humanos en el mercado de trabajo. Es probable que la pandemia aumente el riesgo de que se produzcan violaciones de los derechos humanos en el mercado de trabajo, ya que las empresas a todos los niveles luchan por hacer frente a la crisis y a las graves perturbaciones de la demanda que acarrea. Este mayor riesgo pone de relieve la importancia continua de que las empresas actúen con la diligencia debida en materia de derechos humanos a lo largo de sus cadenas de suministro. Una actuación efectiva con la diligencia debida significa evaluar los riesgos reales y potenciales de violaciones de los derechos humanos en la cadena de suministro,

e integrar y actuar con prontitud sobre la base de las conclusiones. Será fundamental identificar y dar prioridad a los “puntos críticos” en los que los riesgos son mayores, en términos de gravedad del riesgo y/o probabilidad de que se produzcan. En este contexto, son particularmente importantes las micro y pequeñas empresas informales que operan en los niveles más profundos de las cadenas de suministro en los que, según las investigaciones, los riesgos que amenazan los derechos humanos suelen ser más pronunciados¹¹⁵ y los efectos de la crisis son en muchos casos devastadores.

El establecimiento de buenas prácticas en materia de adquisiciones – contratos con proveedores a largo plazo, calendarios de pago justos y una fijación de precios que refleje los costos de producción y el valor de mercado de los productos y servicios– ayudará tanto a garantizar la supervivencia económica de los proveedores en esta coyuntura crítica como a reducir el riesgo de que se produzcan violaciones de los derechos humanos. A medida que las economías se reabran y la demanda vuelva a subir, algunos proveedores pueden verse sometidos a presiones que los lleven a relajar sus controles en materia de contratación a fin de aumentar rápidamente la producción, lo que abre la puerta al trabajo forzoso y a la discriminación en el mercado de trabajo. Por lo tanto, también será esencial contar con procedimientos de contratación equitativa¹¹⁶, basados en el principio de que el trabajador no tiene que sufragar ninguna comisión de contratación o gastos conexos¹¹⁷.

Las empresas no deben considerar estas medidas como respuestas puntuales a la crisis, sino más bien como parte de esfuerzos más amplios para crear cadenas de suministro que sean sostenibles, respeten los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo y estén en consonancia con el marco y los principios rectores de las Naciones Unidas de “proteger, respetar y remediar”. La OIT y sus socios han elaborado una serie de herramientas prácticas, recursos y plataformas para ayudar a las empresas a hacer frente a los riesgos que amenazan a los derechos humanos y a otras preocupaciones en el contexto específico de la crisis¹¹⁸ de COVID-19, y en sus operaciones en general¹¹⁹.

La capacidad de aplicación de la ley por parte de las micro y pequeñas empresas informales también dependerá de la asistencia que reciban para superar la crisis de COVID-19. Hasta el momento, son muchos los que han quedado fuera del ámbito de las políticas fiscales y económicas de apoyo a las empresas durante la pandemia¹²⁰.

Al mismo tiempo, estas empresas suelen carecer de los ahorros o del acceso al crédito necesarios para sobrevivir por sí solas a perturbaciones de esta magnitud. Los pagos a medida por parte del gobierno a los fines de contribuir a la solvencia de las empresas informales son fundamentales. Si estos pagos se combinan con incentivos para que las empresas se registren, sería una manera de promover la transición a la formalidad¹²¹.

Reducción de los riesgos que amenazan los derechos humanos en situaciones de conflicto y desastre. La crisis de COVID-19 está exacerbando el riesgo, de por sí alto, de violaciones de los derechos humanos en el trabajo en situaciones de conflicto prolongado, desastres naturales recurrentes o desplazamientos forzados. Esas situaciones se caracterizan por la interrupción de los sistemas de protección social y de las redes de apoyo a las familias, el acceso limitado a los servicios básicos, la debilidad del estado de derecho y el deterioro o la ausencia de diálogo social, que en conjunto probablemente empeorarán los efectos de la pandemia en los trabajadores y sus familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Es preciso realizar evaluaciones rápidas y un seguimiento continuo para determinar la forma en que la pandemia incide en el riesgo de trabajo infantil y trabajo forzoso en estas situaciones complejas. La respuesta a la COVID-19 debería aprovechar los mecanismos de coordinación, alianzas y planes de los actores humanitarios y de desarrollo que están implantados en esas esferas, y reforzarlos y adaptarlos, en lugar de empezar de cero¹²². El Grupo de Acción de la Alianza 8.7 sobre las Situaciones de Conflicto y de Crisis Humanitaria, muy activo actualmente, podría desempeñar un papel esencial en este contexto¹²³. Establecido en 2017, el grupo reúne a gobiernos interesados, organizaciones de las Naciones Unidas, organizaciones de empleadores y trabajadores, y organizaciones no gubernamentales. Es una valiosa plataforma para intercambiar información, realizar investigaciones y coordinar acciones relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzoso en situaciones de crisis.

Los esfuerzos deben encajar en el nexo humanitario-desarrollo-paz, lo que significa que deben contribuir a la cohesión social, la resistencia y la paz a largo plazo. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) pide que se adopten diversas medidas inclusivas para promover el trabajo decente y las oportunidades de generación de ingresos, entre otras cosas, por

medio de estrategias y programas de inversión que tengan un alto coeficiente de empleo, como los programas de empleo público, y mediante el establecimiento de incentivos destinados a las empresas multinacionales para que cooperen con las empresas nacionales en la creación de trabajo decente y en la realización de actividades de diligencia debida en materia de derechos humanos¹²⁴. La Recomendación núm. 205 también destaca la función esencial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, en el contexto de la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva¹²⁵.

Es imperativo no perjudicar a nadie en el marco de las rápidas respuestas a la crisis. Esto exige una atención especial, por ejemplo, para garantizar que los contratos de adquisición 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 los ingresos no refuercen la discriminación preexistente ni amplíen las brechas sociales.

Aumentar y mejorar los datos disponibles. Si bien los confinamientos temporales y los temores al contagio plantean problemas singulares en comparación con los procedimientos tradicionales de recopilación de información cara a cara, las encuestas telefónicas y otras encuestas a distancia están proporcionando información valiosa sobre los efectos de la crisis en los trabajadores, en países como Jordania¹²⁶, el Líbano¹²⁷, y Uzbekistán¹²⁸. Los modelos de predicción también están ofreciendo una visión fundamental del impacto y la evolución de la crisis en el mundo del trabajo. Además, otros instrumentos que permiten una recopilación de datos más exhaustiva sobre las poblaciones afectadas¹²⁹ están en curso de elaboración, y pueden incorporar preguntas o módulos sobre los principios y derechos fundamentales. La recopilación de información sobre el impacto de la crisis en los derechos de los grupos vulnerables, incluidas las minorías étnicas o religiosas, los pueblos indígenas y la comunidad LGBTIQ+ cobrará especial importancia en este contexto. Estos esfuerzos deben proseguir y ampliarse para detectar los patrones nuevos e incipientes de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, y ayudar a orientar y ajustar las respuestas en consecuencia, a medida que la crisis evolucione. La recopilación de información a corto plazo deberá enmarcarse en actividades

continuas más largo plazo y apoyarlas, a fin de desarrollar sistemas nacionales de recopilación de información sobre los derechos humanos en el mundo del trabajo.

El camino por delante. No dejar a nadie atrás – el llamamiento general de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de 2030– significa que los derechos de los más vulnerables deben estar en el centro de la respuesta a la COVID-19. En esta coyuntura crítica, la elección de opciones de política y medidas adecuadas nos brindará la oportunidad de centrarnos nuevamente en las causas profundas de las violaciones de los derechos humanos en el mundo del trabajo, y de lograr mejoras duraderas para las vidas y los medios de subsistencia de los trabajadores y sus familias. De esta manera podremos reconstruir un mundo mejor para todos.

Notas finales

- 1 OIT, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), CIT109/III(B) (2020).
- 2 OIT, [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo](#), quinta edición (30 de junio de 2020).
- 3 OIT, [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo](#), tercera edición (20 de abril de 2020).
- 4 OIT, [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo](#), cuarta edición (27 de mayo de 2020).
- 5 OIT, [El impacto del COVID-19 en el trabajo infantil y el trabajo forzoso: La respuesta del Programa de referencia IPEC+](#) (mayo de 2020).
- 6 Naciones Unidas, [Policy Brief: The World of Work and COVID-19](#) (junio de 2020).
- 7 ETUC, [COVID-19 WATCH: ETUC Briefing Notes, Trade Union Rights and COVID-19](#) (junio de 2020).
- 8 CSI, citado en ["Workers' rights seen crumbling as coronavirus threatens further setbacks"](#), Reuters (18 de junio de 2020).
- 9 Véase OIT, ["In Times of Crisis, Solidarity Between Government, Workers and Employers Is Paramount"](#) (13 de mayo de 2020), comunicado de prensa del Equipo de Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y la India sobre la evolución de los mecanismos de respuesta a la COVID-19 en la India.
- 10 La ["Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles"](#) hace especial hincapié en la libertad de opinión y de expresión, que es esencial para el ejercicio normal de los derechos sindicales.
- 11 OIT, [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, versión 2.1, (mayo de 2020).
- 12 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, ["Las restricciones por la COVID-19 no deberían detener la libertad de reunión y de asociación, afirma un experto de las Naciones Unidas"](#) (14 de abril de 2020).
- 13 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, ["COVID-19: La respuesta debe basarse íntegramente en los derechos humanos, afirma Bachelet"](#) (6 de marzo de 2020).
- 14 Para un examen más detallado sobre la contratación equitativa y la COVID-19, véase: 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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LYBSIND (julio de 2020).
- 15 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](#), Nota informativa de la OIT (julio de 2020).
- 16 IG Metall, [Sicherheiten für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie](#) (2020).
- 17 OIT, [COVID-19: Action in the Global Garment Industry](#) (abril de 2020).
- 18 Véase por ejemplo, ["¿Qué establece el acuerdo entre el gobierno, el Sunca y los empresarios de la construcción?"](#), *El Observador* (12 de abril de 2020).
- 19 Association Nationale des Industries Alimentaires ; Comité National des Abattoirs et Ateliers de Découpe de Volailles, Lapins et Chevreaux; La Coopération Agricole; Fédération des Industries Avicoles, [Guide d'aide à la mise en place d'un plan de reprise d'activité](#) (30 de abril de 2020).
- 20 Véase, por ejemplo: OIT, [Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso](#) (2014); Consejo de Derechos Humanos, ["Formas actuales y nuevas de esclavitud. Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias"](#), 42º período de sesiones, (9 a 27 de septiembre de 2019); P. Diego-Rosell y J. Joudo Larsen, [Modelling the Risk of Modern Slavery](#), SSRN (17 de julio de 2018).
- 21 C. Z. Worsnop, "The Disease Outbreak–Trafficking Connection: A Missed Opportunity", *Health Security* 17, No. 3 (2019).
- 22 OIT, [Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso](#) (2014); R. S. Srivastava, [Bonded Labour in India: Its Incidence and Pattern](#), Documento de trabajo del Programa Especial de Acción de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso, DECLARATION/WP/43/2005 (2005).
- 23 UNCTAD, ["Securing Access to Financial Services for Vulnerable People During COVID-19"](#) (1 de mayo de 2020).
- 24 Véase, por ejemplo, ["For Microfinance Lenders, COVID-19 Is an Existential Threat"](#), *The Economist* (5 de mayo de 2020); ["How Coronavirus Affects Microfinance Sector"](#), *Fundación Grameen Crédit Agricole* (20 de marzo de 2020).
- 25 Cambodia Microfinance Association, citado en ["Cambodian Workers Owe \\$10 Billion in Microfinance Debt as COVID-19 Wipes Out Incomes"](#), *Asean Today* (30 de abril de 2020).
- 26 Organización Jan Sahas, [Voices of the Invisible Citizens, A Rapid Assessment on the Impact of COVID-19 Lockdown on Internal Migrant Workers](#) (abril de 2020), citado en Consejo de Relaciones Exteriores, ["COVID-19 and Modern Slavery: Challenges, Opportunities, and the Future of the Fight"](#) (28 de abril de 2020).
- 27 Véase, por ejemplo: Interpol, ["COVID-19 Impact on Migrant Smuggling and Human Trafficking"](#) (11 de junio de 2020); Noticias ONU ["COVID-19 Crisis Putting Human Trafficking Victims at Risk of Further Exploitation, Experts Warn"](#) (6 de mayo de 2020); UNODC, ["COVID-19 Measures Likely to Lead to an Increase in Migrant Smuggling and Human Trafficking in Longer Term, UNODC Report Finds"](#) (14 de mayo de 2020).
- 28 Véase, por ejemplo, OIM, ["La OIM asiste a miles de migrantes varados en Djibouti por la COVID-19"](#), comunicado de prensa (19 de junio de 2020); OIM, ["Los flujos migratorios en África Central y Occidental se reducen a casi la mitad por la COVID-19"](#) (16 de junio 2020).
- 29 Véase Interpol, ["COVID-19 Impact on Migrant Smuggling and Human Trafficking"](#) (11 de junio de 2020).
- 30 Véase Noticias ONU, ["Migrants Stranded 'All Over the World' and at Risk from Coronavirus"](#) (7 de mayo de 2020).
- 31 OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), reseña de políticas (abril de 2020).
- 32 OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), reseña de políticas (abril de 2020).
- 33 OIT, [Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours Among Domestic Workers](#), ficha técnica (15 de junio de 2020).
- 34 Véase, por ejemplo, Amnistía Internacional, ["Lebanon: Migrant Domestic Workers Must Be Protected During COVID-19 Pandemic"](#) (14 de abril de 2020); La Strada International, ["The Impact of COVID-19 on the Protection of Rights of Trafficked and Exploited Persons"](#) (marzo de 2020); Human Rights Watch, ["Domestic Workers in Middle East Risk Abuse Amid COVID-19 Crisis"](#) (6 de abril de 2020); y ["No tenemos comida ni dinero y nadie se preocupa por nosotros"](#), *Diario Libre* (14 de abril de 2020).
- 35 Véase, por ejemplo: ["Across the World, Construction Workers Are Caught Between Coronavirus Risk and Joblessness"](#), *Equal Times* (28 de abril de 2020); ["Coronavirus: 'Modern Slavery' at the Heart of German Slaughterhouse Outbreak"](#), *Deutsche Welle* (11 de mayo de 2020).
- 36 Véase, por ejemplo: Anti-Slavery International, [Leaving No-one Behind](#) (abril de 2020).
- 37 Véase, por ejemplo: ["Vulnerable Prisoners 'Exploited' to Make Coronavirus Masks and Hand Gel"](#), *The Guardian* (12 de marzo de 2020).
- 38 OIT y Walk Free Foundation, [Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso](#) (2017).
- 39 Para un examen más detallado sobre la contratación equitativa y la COVID-19, véase: OIT, [Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19](#), Nota informativa de la OIT (junio de 2020).
- 40 Council on Foreign Relations, ["COVID-19 and Modern Slavery: Challenges, Opportunities, and the Future of the Fight"](#) (28 de abril 2020).
- 41 A. Trautrimis et al., ["Survival at the Expense of the Weakest? Managing Modern Slavery Risks in Supply Chains During COVID-19"](#), *Journal of Risk Research* (11 de junio de 2020).
- 42 World Economic Forum, ["This Is the Impact of COVID-19 on Modern Slavery"](#) (7 de abril de 2020).
- 43 Institute for Human Rights and Business, [Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic: Examining Companies' Responsibilities for Workers and Affected Communities](#) (abril de 2020).
- 44 Para un examen más detallado sobre el trabajo infantil y la COVID-19, véase: OIT y UNICEF, [COVID-19 y el trabajo infantil: En tiempos de crisis, es hora de actuar](#), (2020).
- 45 Naciones Unidas, [Resumen de políticas: El impacto de la COVID-19 en los niños](#) (abril de 2020).
- 46 Véase, por ejemplo: Programa Mundial de Alimentos, [Targeting and Prioritization of Impoverished and Food-Insecure Populations Affected by COVID-19: Safeguarding and Scaling Up Assistance for People Most at Risk](#) (mayo de 2020).
- 47 S. Duryea, D. Lam y D. Levison, ["Effects of Economic Shocks on Children's Employment and Schooling in Brazil"](#), *Journal of Development Economics* 84, No. 1 (2007), 188–214.
- 48 Guatemala: L. Guarcello, F. Mealli y F. C. Rosati, ["Household Vulnerability and Child Labor: The Effect of Shocks, Credit Rationing, and Insurance"](#), *Journal of Population Economics* 23, No. 1 (2010), 169–198. India: H. G. Jacoby y E. Skoufias, ["Risk, Financial Markets, and](#)

- [Human Capital in a Developing Country](#)”, *The Review of Economic Studies* 64, No. 3 (1997), 311–335. México: A. De Janvry et al., “Can Conditional Cash Transfer Programs Serve as Safety Nets in Keeping Children at School and from Working When Exposed to Shocks?”, *Journal of Development Economics* 79, No. 2 (2006), 349–373. República Unida de Tanzania: K. Beegle, R. H. Dehejia y R. Gatti, “Child Labor and Agricultural Shocks”, *Journal of Development Economics* 81, No. 1 (2006), 80–96.
- 49 C. Alcaraz, D. Chiquier y A. Salcedo, “[Remittances, Schooling, and Child Labor in Mexico](#)”, *Journal of Development Economics* 97, No. 1 (2012), 156–165.
- 50 OIT, [The Financial and Economic Crises: A Decent Work Response](#) (2009).
- 51 Algunos ejemplos: -0.28 for economic activity in South Africa (E. V. Edmonds, “[Child Labor and Schooling Responses to Anticipated Income in South Africa](#)”, *Journal of Development Economics* 81, No. 2 (2006), 386–414); -0.72 for economic activity in selected countries (E. V. Edmonds, “[Trade, Child Labor, and Schooling in Poor Countries](#)”, in *Trade Adjustment Costs in Developing Countries: Impacts, Determinants and Policy Determinants*, ed. G. Porto y B. M. Hoekman, 179–196 (Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2010); -0.83 for economic activity in Viet Nam (E. V. Edmonds, “[Does Child Labor Decline with Improving Economic Status?](#)”, *Journal of Human Resources* 40, No. 1 (2005), 77–99); y -5.9 for paid employment in Ecuador (E. V. Edmonds y N. Schady, “[Poverty Alleviation and Child Labor](#)”, *American Economic Journal: Economic Policy* 4, No. 4 (2012), 100–124.
- 52 O. O’Donnell, E. Van Doorslaer y F. C. Rosati, [Child Labour and Health: Evidence and Research Issues](#), Understanding Children’s Work Project Working Paper Series, Banco Mundial (2002).
- 53 Véase, por ejemplo “[Fighting India’s Bonded Labour During the COVID-19 Pandemic – Part 1](#)”, *International Press Service News Agency* (septiembre de 2020).
- 54 Véase Noticias ONU, “[COVID-19 Crisis Putting Human Trafficking Victims at Risk of Further Exploitation, Experts Warn](#)” (6 mayo de 2020).
- 55 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, “[COVID-19: necesidad urgente de servicios de protección infantil para mitigar el riesgo de abuso sexual y explotación infantiles en todo el mundo](#)” (6 de mayo de 2020).
- 56 Interpol, [Threats and trends child sexual exploitation and abuse: COVID-19 impact](#) (septiembre de 2020).
- 57 Alimentos: R. Akresh, “[Flexibility of Household Structure Child Fostering Decisions in Burkina Faso](#)”, *Journal of Human Resources* 44, No. 4 (2006), 976–997. Salarios: S. Punch, “[Negotiating Migrant Identities: Young People in Bolivia and Argentina](#)”, *Children’s Geographies* 5, No. 1–2 (2007), 95–112; A. S. Erulkar et al., “[Migration and Vulnerability Among Adolescents in Slum Areas of Addis Ababa, Ethiopia](#)”, *Journal of Youth Studies* 9, No. 3 (2006), 361–374.
- 58 E. V. Edmonds y M. Shrestha, “[Independent Child Labor Migrants](#)”, *International Handbook on the Economics of Migration*, ed. A. F. Constant y K. F. Zimmermann, 89–120 (Edward Elgar Publishing, 2013).
- 59 M. Brulisauer, [Human Trafficking in Post-earthquake Nepal](#), ETH Zurich (2015).
- 60 Un ejemplo de Nepal: A. Nepal y M. Nepal, “[Is Child Labour a Substitute for Adult Labour? The Relationship Between Child Labour and Adult Illness in Nepal](#)”, *International Labour Review* 151, No. 1–2 (2012), 109–121. Este hallazgo no es universal: S. A. Alam, “[Parental Health Shocks, Child Labor and Educational Outcomes: Evidence from Tanzania](#)”, *Journal of Health Economics* 44, (2015), 161–175.
- 61 Oficina de la OIT en Myanmar (2020).
- 62 UNESCO, “[Impacto de la COVID-19 en la educación, ¿Cómo estás aprendiendo durante la pandemia de COVID-19?](#)”.
- 63 Véase, por ejemplo, E. V. Edmonds y N. Schady, “[Poverty Alleviation and Child Labor](#)”, *American Economic Journal: Economic Policy* 4, No. 4 (2012), 100–124.
- 64 Véase “[School Closures: Lessons from the Ebola Pandemic](#)”, *The Economist* (30 de abril de 2020).
- 65 Plan Internacional, [Ebola: Beyond the Health Emergency](#), 2015; K. Kostelny et al., “[Worse Than the War: An Ethnographic Study of the Impact of the Ebola Crisis on Life, Sex, Teenage Pregnancy, and a Community-Driven Intervention in Rural Sierra Leone](#)”, Save the Children (2016).
- 66 Plan Internacional, [Ebola: Beyond the Health Emergency](#) (2015).
- 67 O. Bandiera et al., “[The Economic Lives of Young Women in the Time of Ebola: Lessons from an Empowerment Program](#)”, Documento de trabajo del Banco Mundial 8769 sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo, Grupo del Banco Mundial, Región de África (febrero de 2019).
- 68 B. Archibong y F. Annan, [Schooling in Sickness and in Health: The Effects of Epidemic Disease on Gender Inequality](#) (Columbia University, 2020).
- 69 B. H. Nordtveit, “[Schools as Agencies of Protection in Namibia and Swaziland: Can They Prevent Dropout and Child Labor in the Context of HIV/AIDS and Poverty?](#)”, *Comparative Education Review* 54, No. 2 (2010), págs. 223–242.
- 70 UNICEF y PMA, “[En peligro el futuro de 370 millones de niños que han dejado de recibir las comidas escolares debido al cierre de las escuelas](#)” (28 de abril de 2020).
- 71 G. Genicot, “[Malnutrition and Child Labor](#)”, *The Scandinavian Journal of Economics* 107, No. 1 (2005), pp. 83–102.
- 72 UNICEF, [Estado Mundial de la Infancia 2019: Niños, alimentos y nutrición: Crecer bien en un mundo en transformación](#) (2019).
- 73 “[No More Pencils, No More Books. Closing Schools for Covid-19 Does Lifelong Harm and Widens Inequality](#)”, *The Economist*, 30 de abril de 2020.
- 74 OIT, [The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work](#), reseña de políticas (mayo de 2020).
- 75 OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), reseña de políticas (abril de 2020).
- 76 OIT, [La COVID-19 y el mundo del trabajo: Un enfoque en los pueblos indígenas y tribales](#), reseña de políticas (mayo de 2020).
- 77 OIT, [COVID-19 and the World Of Work: A Focus on People Living with HIV](#), reseña de políticas (junio de 2020).
- 78 OIT, [COVID-19 and the World Of Work: Ensuring No One Is Left Behind in the Response and Recovery](#), reseña de políticas (junio de 2020).
- 79 Véase, por ejemplo: OIT, [La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse](#), Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, Informe I(B) (2011), págs. 5–10; ONU Mujeres, [Economic Crises and Women’s Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment](#), enero de 2013; L. K. Woo, C. Kisuk y L. S. Ju, “[Causes of Gender Discrimination in Korean Labor Markets](#)”, *Asian Journal of Women’s Studies* 7, No. 2 (2001); D. C. Giedeman, “[Introduction to the Special Issue: The Effects of the 2007–2009 Financial Crisis and Great Recession Across Racial and Ethnic Groups](#)”, *Journal of Economic and Race Policy* 1, No. 45–46 (2018); M. O’Brien y M. X. Tolosa, “[The Effect of the 2014 West Africa Ebola Virus Disease Epidemic on Multi-Level Violence Against Women](#)”, *International Journal of Human Rights in Healthcare* 9, No. 3 (2016), págs. 151–160.
- 80 Véase, por ejemplo: “[Across the World, Construction Workers Are Caught Between Coronavirus Risk and Joblessness](#)”, *Equal Times* (28 de abril de 2020); “[Coronavirus: ‘Modern Slavery’ At The Heart Of German Slaughterhouse Outbreak](#)”, *Deutsche Welle* (11 de mayo de 2020).
- 81 Véase, por ejemplo: R. W. Aldridge et al., “[Black, Asian and Minority Ethnic Groups in England Are at Increased Risk of Death from COVID-19: Indirect Standardisation of NHS Mortality Data](#)”, versión en espera de revisión por pares, *Wellcome Open Research* 5, No. 88 (2020); Centers for Disease Control and Prevention, “[Health Equity Considerations and Racial and Ethnic Minority Groups](#)”, 24 de julio; World Economic Forum, “[COVID-19 Is More Deadly For Some Ethnic Groups](#)” (7 de mayo de 2010).
- 82 Véase, por ejemplo, P. Bille Larsen, [Indigenous and Tribal Children: Assessing child labour and education challenges](#), Documento de trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), (OIT, 2003); F. Blanco Allais y P. Quinn, [Marginalisation and Child Labour](#), Documento de trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), (OIT, 2009); A. Kazem, “[Unpaid Work Among Children Currently Attending School in Nigeria: with Focus on Gender, Ethnicity, Urban-Rural Residence and Poverty](#)”, *International Journal of Sociology and Social Policy* 33, No. 5 (2013), págs. 328–346; OIT, [La hora de la igualdad en el trabajo](#), Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.a reunión (2003).
- 83 A. Elias, “[Measuring the Economic Consequences of Racial Discrimination in Australia](#)”, tesis doctoral, School of Humanities and Social Sciences, Deakin University (2015).
- 84 R. Venturi, “[Workplace Discrimination in France: Billions of Euros in Lost Potential](#)”, *France Stratégie* (2016).
- 85 C. T. Hsieh et al., “[The Allocation of Talent and US Economic Growth](#)”, *Econometrica* 87, No. 5 (septiembre de 2019), págs. 1439–1474.
- 86 Véase, por ejemplo: OIT, [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\): 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma](#), Nota informativa (mayo de 2020); Asian Pacific Policy

- and Planning Council, "[Incidents of Coronavirus Discrimination](#)", (25 de marzo de 2020); Japanese Trade Union Confederation, Business and Human Rights Centre, "[Japan Labour Unions Report Increasing Cases of Workplace Harassment with COVID-19 Outbreak](#)" (abril de 2020); SHRM, "[Xenophobia on the Rise During COVID-19: How Employers Can Combat It](#)" (24 de abril de 2020).
- 87** Véase, por ejemplo: "[Racist Harassment of Asian Health Care Workers Won't Cure Coronavirus](#)", *Berkeley News* (9 de abril de 2020).
- 88** "[UN Chief Says Pandemic Is Unleashing a 'Tsunami of Hate'](#)", *The Associated Press* (8 de mayo de 2020).
- 89** Para un examen más detallado sobre este tema, véase: OIT, [The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work](#), reseña de políticas (mayo de 2020).
- 90** Naciones Unidas, [The Impact of COVID-19 on Women](#) (9 de abril de 2020).
- 91** UNCTAD, "[COVID-19 Requires Gender-Equal Responses to Save Economies](#)" (1 de abril de 2020).
- 92** OIT, [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, versión 2.1, (mayo de 2020).
- 93** UNCTAD, [COVID-19 Requires Gender-Equal Responses to Save Economies](#) (1 de abril de 2020).
- 94** Véase, por ejemplo: "[Coronavirus Pauses U.K. Gender Pay Gap Reporting Ahead of April Deadline](#)", *Bloomberg*, 3 de abril de 2020; European Economic and Social Committee, "[The Commission Must Not Delay Action to Address Gender Equality in the EU – The Right Time for Equal Pay Is NOW!](#)" (20 de abril de 2020); ETUC, "[Plan to Drop Pay Transparency Over Covid-19 a Betrayal of Frontline Women Workers](#)" (21 de abril de 2020).
- 95** ONU Mujeres, [Economic Crises and Women's Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment](#) (enero de 2013).
- 96** OIT, [La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse](#), Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, Informe I(B) (2011).
- 97** ONU Mujeres, [Economic Crises and Women's Work: Exploring Progressive Strategies in a Rapidly Changing Global Environment](#) (enero de 2013).
- 98** Para un examen más detallado sobre este tema, véase: OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), reseña de políticas (abril de 2020).
- 99** Véase, por ejemplo, S. Vertovec, "[Covid-19 and Enduring Stigma. The Corona Pandemic Increases Xenophobia and Exclusion Worldwide](#)", *Max Planck Society*, 27 de abril de 2020; "[Coronavirus Triggers Xenophobia in Some African Countries](#)", *The Globe and Mail* (19 de marzo de 2020).
- 100** Naciones Unidas, [La COVID-19 y los derechos humanos: En esto estamos todos juntos](#) (abril de 2020).
- 101** OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), reseña de políticas (abril de 2020).
- 102** OIT, "[The Impact of the Financial Crisis on Migrant Worker](#)", presentación al XVII Foro Económico y Medioambiental de la OSCE, "Migration Management and Its Linkages with Economic, Social and Environmental Policies to the Benefit of Stability and Security in the OSCE region", II Conferencia Preparatoria, Tirana (16 y 17 de marzo de 2009).
- 103** OIT, [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#), Reseña de políticas (abril de 2020).
- 104** OIT, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, Conferencia Internacional del Trabajo](#), 109.a reunión (2020).
- 105** 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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LYBSIND (julio de 2020).
- 106** OIT, [Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de prácticas](#) (2019).
- 107** Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), "[Pandemic: Informal Workers Urgently Need Income Replacement — and More Protections](#)" (23 de marzo de 2020), citado en 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](#), Nota informativa (julio de 2020).
- 108** Para un examen más detallado sobre este tema, véase: OIT, [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\): 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma](#), Nota informativa (mayo de 2020).
- 109** Naciones Unidas, [Resumen de políticas: El impacto de la COVID-19 en los niños](#) (abril de 2020).
- 110** J. de Hoop, M. Morey y D. Seidenfeld, [No Lost Generation: Supporting the School Participation of Displaced Syrian Children in Lebanon](#), UNICEF Office of Research Innocenti Working Paper WP-2018-06, (junio de 2018).
- 111** Para obtener estadísticas actualizadas, véase la base de datos de la OIT "[Social Protection Responses to COVID-19 Crisis Around the World](#)".
- 112** OIT, [Pillar 2: Supporting enterprises, jobs and incomes](#), reseña de políticas de la OIT sobre la COVID-19 (2020).
- 113** R. G. Blanton, S. L. Blanton y D. Peksen, "[Financial Crises and Labor: Does Tight Money Loosen Labor Rights?](#)", *World Development* 76 (diciembre de 2015), 1–12.
- 114** OIT, [Orientaciones de la OIT para la Planificación Estratégica para el Cumplimiento para Inspecciones del Trabajo](#) (2017).
- 115** OIT, OCDE, OIM y UNICEF, [Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro](#) (2019).
- 116** OIT, [Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) (2019).
- 117** Para un examen más detallado sobre la contratación equitativa y la COVID-19, véase: OIT, [Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19](#), Nota informativa (2020).
- 118** Véase la página web de la OIT, "[Empresas y COVID-19](#)".
- 119** Véase, por ejemplo, OIT y OIE, [Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil: Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas](#), Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, (2015). La [Child Labour Platform](#), copresidida por la OIE y la CSI, es un foro para el intercambio de buenas prácticas a nivel mundial y la acción directa a nivel local para abordar el trabajo infantil en las cadenas de suministro. La [Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso](#), una plataforma de asociación y colaboración entre la OIT, empresas de todos los tamaños y organizaciones de empleadores y personal de empresas, tiene por finalidad educar y apoyar a los empleadores en la lucha contra el trabajo forzoso (véase el recuadro 4).
- 120** Para un examen más detallado sobre este tema, véase: OIT, [La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política](#), Nota informativa de la OIT (mayo de 2020).
- 121** 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](#), INWORK, FUNDAMENTALS, LYBSIND (julio de 2020).
- 122** OIT, [Towards a Coordinated Humanitarian-Development Response to COVID-19 Crisis: Reflections from the Arab Region with an ILO Lens](#) (22 de abril de 2020).
- 123** Véase el [Grupo de Acción de la Alianza 8.7 sobre las Situaciones de Conflicto y de Crisis Humanitaria](#).
- 124** Véase la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#).
- 125** Véase 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 \(núm. 98\)](#).
- 126** OIT y Fafo, [Facing Double Crises: Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Vulnerable Workers in Jordan](#) (mayo de 2020).
- 127** OIT y Fafo, [Facing Multiple Crises: Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Vulnerable Workers and Small-scale Enterprises in Lebanon](#) (mayo de 2020).
- 128** OIT, [Assessment of COVID-19 Impacts on Socio-Economic Situation in Uzbekistan \(Incomes, Labour Market and Access to Social Protection\): Overview of Crisis Response and Areas of Improving Public Policies](#) (julio de 2020).
- 129** Véase, por ejemplo, OIT, [Rapid Assessment of the Effects on the Informal Economy of COVID-19 and the Preventive Measures Associated With It](#). Una herramienta práctica (próximamente).

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

Departamento de Gobernanza y Tripartismo
(GOVERNANCE)

Oficina 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

ISBN 978-92-2-033112-5



9 789220 331125