

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La respuesta a la crisis del Covid-19 a la luz de las normas internacionales del trabajo. Analizando la perspectiva de las organizaciones sindicales de la Región de las Américas

Jesús GARCÍA JIMÉNEZ*
Mónica TEPFER**

RESUMEN: El impacto provocado por la irrupción de la pandemia Covid-19 ha sido muy distinto a otras crisis anteriores. Se espera que, para la Región de las Américas, las consecuencias sean aún más desalentadoras, con aumento del desempleo y una profundización a un mayor de los índices de pobreza y desigualdad. Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan a enormes desafíos mientras tratan de combatir la pandemia y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. En este nuevo escenario, las organizaciones sindicales de la Región tienen la capacidad para trabajar con empleadores y gobiernos en materia de atención médica, protección del empleo, salario mínimo vital, protección social y salud y seguridad en el trabajo y tienen que aprovechar y aplicar los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva como herramientas esenciales de cualquier proceso de recuperación. Este artículo, tomando como referencia entrevistas con dirigentes sindicales de Chile, Uruguay y Argentina por Cono Sur, Colombia por subregión Andina y El Salvador, República Dominicana, Panamá, Guatemala y México por Centro América y Caribe, pretende expresar la importancia que las normas internacionales del trabajo tienen para las organizaciones sindicales para la elaboración e implementación de estrategias nacionales de cara a enfrentar estos enormes nuevos desafíos.

Palabras clave: Crisis, Covid-19, normas internacionales del trabajo, resiliencia, dialogo social, salud y seguridad en el trabajo, sindicatos, negociación colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La utilidad de las normas internacionales del trabajo ante la pandemia desde la perspectiva sindical. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

* Doctor en Ciencias Económicas, Universidad Complutense de Madrid (España); Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras, Universidad Complutense de Madrid (España); Responsable para Actividades con Trabajadores para América Latina y El Caribe del Programa ACTRAV, CIF-OIT de Turín (Italia).

** Abogada, Universidad de Buenos Aires (Argentina); Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Mecanismos de Control del Sistema Normativo, OIT.

The Response to the Covid-19 Crisis in Light of International Labour Standards. Analyzing the Union Perspective in the Region of the Americas

ABSTRACT: The impact caused by the outbreak of the Covid-19 pandemic has been very different from previous crises. It is expected that for the Region of the Americas, the consequences will be even worse, with an increase in unemployment, poverty and inequality rates. Governments, employers and workers organization face enormous challenges as they try to fight the Covid-19 pandemic and protect safety and health at work. In this new scenario, unions must have the capacity to work with employers and governments on health care, employment protection, minimum living wage, social protection and health and safety at work and try to take advantage of the experience of applying social dialogue and collective bargaining mechanisms as essential tools of any recovery process. This article, was made by taking as a reference different interviews with trade union leaders from Uruguay, Argentina and Chile for the Southern Cone, Colombia for the Andean subregion and El Salvador, Dominican Republic, Panama, Guatemala and Mexico for Central America and the Caribbean, aims to express the importance that the international labour standards have for trade union organizations to develop and implement national strategies to face these enormous new challenges.

Key Words: Crisis, Covid-19, international labour standards, resilience, social dialogue, health and safety at work, trade unions, collective bargaining.

1. Introducción

El trabajo decente y las políticas integradas que emanan de sus cuatro ejes estratégicos: derechos, empleo, protección social y diálogo social con la necesaria transversalidad de género y diversidad, han demostrado su validez tanto para responder a la emergencia sanitaria y de otra índole que el Covid-19 ha puesto en lo inmediato como para su superación centrada en la [*Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*](#). La Declaración, adoptada en junio de 2019, afirma que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente»¹. De hecho, la Resolución de la Declaración da el mandato al Consejo de Administración de la OIT para explorar la forma de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

Esta idea resulta especialmente importante, ya que garantizar la salud y seguridad en el trabajo es indispensable para la gestión de la pandemia y la capacidad para volver al trabajo. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son también parte de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible y también tienen su reflejo en las declaraciones de derechos humanos.

Esta crisis es bastante diferente a las anteriores. La repercusión de las diferentes medidas de confinamiento aprobadas para paliar la pandemia ha superado con creces las de las consecuencias comerciales iniciales y las restricciones de viaje impuestas poco después del brote inicial (estas restricciones han tenido repercusiones considerables, pero principalmente específicas para algunos sectores). Los servicios no esenciales y la producción se han visto directamente afectados por el confinamiento, lo que ha llevado, entre otras cosas, a una reducción en el número de horas trabajadas y a una pérdida considerable de puestos de trabajo en muchos sectores que ha afectado a una cantidad de trabajadores enorme.

En el segundo trimestre de 2020 se han perdido alrededor del 17% de las horas de trabajo, lo que equivale a casi 500 millones de puestos de trabajo en dedicación exclusiva, de ellos 80 millones en América Latina y El Caribe. Se calcula que, en los tres primeros trimestres de 2020, los trabajadores han perdido alrededor del 10,7% de los ingresos del trabajo totales, que equivaldría a 3,5 billones de dólares de los EE.UU.². No solamente es cuestión de la pérdida de horas de trabajo y salarios, sino también existe el

¹ § II, punto D.

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

riesgo de que se agraven las desigualdades.

Los países con una mayor dependencia del sector de servicios, con niveles de informalidad mayores y escasas salvaguardas ante la terminación de la relación de trabajo han sufrido pérdidas de empleo iniciales mucho mayores.

Los efectos sobre las empresas, el empleo y los ingresos serán mucho más graves a menos que se adopten medidas adecuadas, aún más si tenemos en cuenta que los trabajadores de estos países tienen niveles de protección relativamente bajos e ingresos bajos. Es más, estos países se caracterizan por mercados de trabajo volátiles y por el hecho de que una gran mayoría de las empresas son microempresas que operan en la economía informal.

La OIT ha estructurado sus mensajes políticos clave para responder a la crisis en cuatro pilares: 1) estimular la economía y el empleo; 2) dar apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos; 3) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; 4) encontrar soluciones mediante el diálogo social.

Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan a enormes desafíos mientras tratan de combatir la pandemia de Covid-19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Más allá de la crisis inmediata, también existe la preocupación de reanudar la actividad de manera que se mantengan los progresos realizados en la supresión de la transmisión.

Una de las preocupaciones principales de los sindicatos es cómo se garantizará un retorno seguro al lugar de trabajo y las políticas sindicales en respuesta a la pandemia, así como las nuevas condiciones del mercado de trabajo post Covid para la vuelta al trabajo. La pandemia ha generado una nueva noción de urgencia ante los muchos retos a los que se enfrentan los sindicatos en todo el mundo.

Los sindicatos están asumiendo una gran responsabilidad a la hora de comprender la función que deben desempeñar para:

- luchar contra la pandemia;
- informar a sus afiliados;
- garantizar la seguridad de los trabajadores, especialmente los trabajadores sanitarios y de cuidados que están en primera línea;
- conseguir acuerdos para la vuelta segura al trabajo;
- garantizar la sostenibilidad de empleos, lugares de trabajo y empresas.

El contexto nuevo y emergente, así como sus consecuencias, implica que los sindicatos deben tener la capacidad para trabajar con empleadores y gobiernos en materia de atención médica, protección del empleo, salario mínimo vital, protección social y SST, aprovechar y aplicar los mecanismos de diálogo social (tanto bipartitos como tripartitos) como herramientas esenciales de cualquier proceso de recuperación.

Todas estas medidas deben estar guiadas por un diálogo social dinámico entre organizaciones de empleadores y sindicatos con el fin de garantizar que su diseño y puesta en práctica se realicen de forma consensuada y a medida de los lugares de trabajo implicados. Este tipo de programas se han puesto en marcha en algunos sectores y en empresas concretas por medio de la negociación colectiva.

El uso de subsidios salariales permite que empresas y trabajadores expresen el deseo mutuo de mantener viva la relación laboral, incluso si la relación puede estar suspendida temporalmente por restricciones financieras. Con esta medida, los subsidios salariales mantienen el tejido empresarial de un país, ayudan a que las empresas recuperen su capacidad productiva lo más rápido posible tras una crisis, a que superen el efecto secundario que la crisis tienen sobre la oferta, y también ayuda a impedir que los trabajadores pierdan su empleo y los beneficios derivados.

A menudo, trabajadores y empresas de la economía informal no pueden afrontar las consecuencias de dejar de trabajar, incluso si los trabajadores están enfermos, lo que aumenta incluso más la expansión del virus.

Por todo lo anterior este artículo, tomando como referencia entrevistas en profundidad con dirigentes sindicales de Chile, Uruguay y Argentina por Cono Sur, Colombia por subregión Andina y El Salvador, República Dominicana, Panamá, Guatemala y México por Centro América y Caribe, pretende expresar la importancia que las normas internacionales del trabajo tienen para las organizaciones sindicales en la definición de sus estrategias de intervención, así como en la acción sindical derivada de la implementación de tales estrategias. Siendo de gran importancia para dichas organizaciones identificar los beneficios y retos de aplicar los Convenios OIT en general, y los referidos a salud y seguridad en el trabajo, en particular, en el contexto de la pandemia de Covid-19.

2. La utilidad de las normas internacionales del trabajo³ ante la pandemia desde la perspectiva sindical:

Para los sindicalistas colombianos entrevistados es preocupante que el [Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022](#) no incluya garantías para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva; siendo como son derechos fundamentales según la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴, además de derechos colectivos

³ Base de datos OIT [NORMLEX](#).

⁴ Importante remarcar que Colombia ha ratificado todos los Convenios referidos a

habilitantes para hacer efectivo el resto de derechos derivados del cuerpo normativo de la OIT.

De hecho, el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, incluye la concepción de Trabajo Decente adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en 2008 a través de su Declaración sobre la Justicia Social, es decir, lleva implícito el compromiso de «respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, [...] teniendo en cuenta [...] que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos»⁵ del trabajo decente.

La vinculación del [Plan Nacional de Desarrollo de Colombia](#) con el marco de asistencia nacional de Naciones Unidas al Desarrollo para el mismo país, sería de gran ayuda para fortalecer el componente referido a estos derechos laborales colectivos habilitadores, como son la libertad sindical y la negociación colectiva.

Por lo que se refiere a los Convenios de Gobernanza, o Convenios prioritarios, y aunque Colombia ha ratificado ambos Convenios (el C81 sobre la inspección de trabajo en general y el C129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura) los sindicalistas entrevistados subrayaron los déficits persistentes de una inspección laboral que debiera ser eficiente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por lo que se refiere a Convenios no ratificados todavía por Colombia, en la entrevista surge el Convenio C122 sobre la política de empleo, también Convenio de Gobernanza, único Convenio prioritario no ratificado en el país andino. Siendo un Convenio especialmente importante para la transición de la economía informal a la formal, junto con la Recomendación R198 sobre la relación de trabajo, que, aun siendo una Recomendación, nos podemos permitir la licencia de decir que nació con vocación de Convenio. Para las y los entrevistados la confluencia de todos estos instrumentos debiera generar una estructura jurídica esencial para dar respuesta efectiva a los retos económicos y sociales de la pandemia y la post-pandemia. No podemos olvidar que es el Convenio de gobernanza C122 sobre políticas de empleo el que asienta una conceptualización pionera de trabajo decente cuando en su art. 1 establece que la política indicada deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que

derechos fundamentales (C029, C087, C098, C100, C111, C105, C138, C182).

⁵ OIT, [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008, p. 11.

busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Respecto a los retos en materia de salud y seguridad en el trabajo, son los Convenios C155, C187 y C161 los que surgen automáticamente en todas las entrevistas realizadas, estando solo el Convenio C161, sobre los servicios de salud en el trabajo ratificado por Colombia. No así el Convenio C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, ni el C187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. También fueron mencionados el Convenio C120 sobre higiene en comercios y oficinas, y el Convenio C149, sobre el personal de enfermería, al hablar de la importancia del sector en esta crisis. Ninguno de estos dos Convenios ha sido ratificado por Colombia.

En este sentido es importante recordar que durante la Conferencia del Centenario se exhortó a la OIT a reconocer las condiciones laborales seguras y saludables dentro de los principios y derechos fundamentales. De confirmarse finalmente la inclusión de la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental, los mecanismos de seguimiento y control de la OIT sobre la materia se adaptarán a dicha calificación mejorando su efectividad.

Acabar diciendo para Colombia, de la importancia de una de las normas internacionales más recientes, la Recomendación R205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, que fue adoptada en la Conferencia de 2017, y que pone de relieve que para responder a las crisis es necesario asegurar el respeto de todos los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo.

La Recomendación destaca la importancia de desarrollar un planteamiento estratégico para responder a la crisis, incluida la adopción de un plan gradual y multidimensional que ponga en práctica estrategias coherentes y globales para posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia. Además, la Recomendación recalca que para ello, resulta crucial garantizar el diálogo social y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis. Prueba de ello pueden ser los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial en Colombia⁶.

⁶ Más información disponible en el sitio de los [Programas de Desarrollo con Enfoque](#)

Panamá, al igual que Colombia, tiene ratificados los ocho Convenios fundamentales, siendo igualmente sobresalientes los Convenios C087 y C098, de libertad sindical y negociación colectiva, así como el Convenio C182 sobre peores formas de trabajo infantil, que acompaña al Convenio C138 de edad mínima. Sobre el Convenio C100, sobre igualdad de remuneración, Panamá ha trabajado en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial⁷ entre ONU Mujeres, OIT y OCDE. Respecto a la Inspección, y aun estando el Convenio C081 ratificado por Panamá, la alta rotación de los inspectores de trabajo fue señalado como un problema para garantizar la profesionalización necesaria y como causa de debilitamiento del servicio de inspección en general, y en salud y seguridad en el trabajo en particular. Peor todavía en el caso de la agricultura, al no haber sido ratificado el Convenio C129 referido a la inspección en dicho sector, aun siendo también Convenio prioritario.

En cuanto a los Convenios en salud y seguridad en el trabajo, Colombia no ha ratificado ninguno de los Convenios centrales en el tema: C155, C161 y C187. Para los entrevistados «la mayoría de las veces verificar el cumplimiento de las normas recae en los dirigentes sindicales», que es otra forma de decir que cuando hay sindicatos organizados es más fácil hacer valer dicho cumplimiento.

Para Panamá, se señaló también de importancia la ratificación todavía hoy pendiente del Convenio C134 sobre la prevención de accidentes para gente de mar.

Panamá si ha ratificado el Convenio C095 sobre protección del salario, pero no así el Convenio C121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ni el C168 sobre Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. Mencionamos esto por haberse destacado durante las entrevistas que para Panamá ha sido un problema importante la suspensión de contratos, y de retribuciones durante la pandemia, dejando a grandes sectores la población trabajadora sin ingresos. La suspensión casi generalizada de la negociación colectiva ha sido otro elemento destacado por los entrevistados.

Esta suspensión de la negociación colectiva va en contra del espíritu de la OIT a la hora de establecer un mecanismo de gobernanza efectivo de esta gran crisis del Covid, y, por tanto, a la hora de definir estrategias de respuesta y de recuperación. Los “Comites Covid”, o “Comités de crisis”, propuestos por las organizaciones sindicales panameñas han pretendido dar

[Territorial \(PDET\).](#)

⁷ EPIC en sus siglas en inglés (Equal Pay International Coalition). Más información disponible en OIT, [La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial \(EPIC\)](#).

una respuesta negociada a dichos retos.

A partir de la información disponible, los casos de Argentina y Uruguay son especialmente importantes para la Región en cuanto a la puesta en funcionamiento del Convenio C155, si bien de estos países solo Argentina ha ratificado el nuevo Protocolo P155, referido al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

El Convenio C155 expresa la importancia de formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente; hacerlo utilizando el tripartismo como método, y con el objetivo de la prevención efectiva de los riesgos laborales, es decir:

Artículo 4

1. Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas [...] formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente [...].
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud [...] reduciendo al mínimo [...] las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 7

La situación [...] deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método [...] las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos [...] deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las

condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación [...].

Artículo 15

[...] todo miembro deberá tomar [...] disposiciones [...] a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos [...].

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales [...] los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.

Siendo todos estos aspectos de especial importancia a la hora de definir una política nacional de prevención del Covid en el lugar de trabajo, así como la articulación de los protocolos necesarios para un retorno al trabajo seguro.

Sirva decir que, para el caso de Uruguay, es muy importante el rol que juega el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, desde 1996, que suma representantes de diferentes ramas de la administración junto a representantes de trabajadores y empleadores, y que resulta como escenario de uno de los mayores diálogos tripartitos en Uruguay, concretado en un buen número de protocolos Covid para diferentes ramas de actividad.

Además del Convenio C155 y el Convenio C161, el Convenio C148 sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) fue identificado durante las entrevistas, como Convenio ratificado en Uruguay a tener en cuenta a la hora de definir protocolos sanitarios para el retorno seguro al trabajo en tiempos de pandemia.

República Dominicana, si bien no ha ratificado ni el Convenio C155 ni el C161, si ha ratificado el Convenio C187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, que sienta las bases para la elaboración de una política nacional de salud y seguridad en el trabajo, con recursos suficientes, así como sobre la articulación de mecanismos de evaluación de la misma, y de coordinación entre instituciones gubernamentales.

En la entrevista correspondiente se mencionó el Convenio C118 de igualdad de trato en seguridad social, cuya ratificación es demandada por las organizaciones sindicales del país, y que establece en su art. 3.1: «Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato

respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio». Aspecto especialmente importante para un país como República Dominicana con fuerte inmigración haitiana, y a la vez con un importante volumen de migrantes en países europeos, especialmente España. En cualquier caso, estaría faltando que la ratificación fuese recíproca para que dicho Convenio entre en efecto con el país en cuestión. No olvidemos que, para el caso de Haití, no se ha ratificado Convenio técnico alguno desde la década de los cincuenta.

Otros Convenios destacados en las entrevistas y ratificados por República Dominicana fueron el Convenio C167 sobre seguridad y salud en la construcción, así como el Convenio C170 sobre los productos químicos. Digamos que el Convenio C170, junto con el Convenio C184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, se refuerzan mutuamente a la hora de definir estrategias de salud y seguridad en la agricultura, importante sector de actividad en el país.

Lamentablemente Dominicana todavía no ha ratificado ni el C184 ni el C155 sobre salud y seguridad, siendo este último clave a la hora de dar soporte legal a la conformación de comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo en las empresas, sin olvidar su protocolo adoptado por la Conferencia de la OIT en 2002. Vemos también la preocupación de los entrevistados por la suspensión de la negociación colectiva en República Dominicana.

Podemos decir desde una perspectiva más global para el sector agrícola en toda la región que los instrumentos normativos de la OIT constituyen la base sobre la que los trabajadores del campo pueden basar sus reivindicaciones sindicales para el pleno ejercicio de la libertad sindical (C087, C141), la negociación colectiva (C098), la salud y seguridad en el trabajo (C155, C184), el uso de sustancias químicas (C170), la formación (C142), y con el apoyo de la inspección de trabajo (C129) y pleno respeto a los pueblos indígenas y tribales (C169).

La pérdida de garantías constitucionales en Guatemala con motivo de la declaración de “Estado de calamidad pública” del 5 de marzo, representa, según los entrevistados, un serio riesgo para el respecto a los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva en el país.

Es de destacar especialmente para el caso de Guatemala que la crisis afecta a las pequeñas unidades productivas, como pequeñas y medianas empresas o pequeños comerciantes, de manera muy diferente a lo que ocurre con las empresas de mayor tamaño y con mayor capacidad de resiliencia. La

desprotección en el ámbito de la informalidad donde la mayor parte de las pymes se concentran, así como la pérdida de ingresos en los trabajadores/as asalariados formales, requieren dos estrategias de respuesta diferente.

Respecto a los Convenios identificados en la entrevista, surge un tándem muy interesante como es el Convenio C184, de salud y seguridad en la agricultura (no ratificado por Guatemala), con el Convenio C129 de inspección laboral también en la agricultura, siendo este segundo Convenio de gobernanza ratificado por Guatemala. Quedó subrayada también la importancia que para Guatemala tiene el Convenio C169 sobre pueblos indígenas y tribales, y, a este respecto, el reto de convertir la oportunidad que ofrece disponer de dicho Convenio como parte del ordenamiento jurídico nacional, para articular una estrategia de salud y seguridad tanto en la agricultura como en las minas; para ello la promoción de los dos Convenios sectoriales (C184 y C176, además del C155) sería de gran utilidad, a juicio del sector sindical para sectores especialmente peligrosos como son el campo y las minas.

Las razones para la ratificación de dichos Convenios pasan por la necesidad de establecer niveles mínimos de protección en salud y seguridad en el ordenamiento nacional con estándares de la OIT, la protección del trabajo decente, conforme queda definido por la OIT, a través de una efectiva prevención de riesgos profesionales, que a su vez significa mejoras de condiciones laborales. Ni que decir tiene la importancia de la negociación colectiva en materia de salud y seguridad en el trabajo y la conformación de los Comités paritarios.

Terminar diciendo que en el caso de Guatemala se dispone también como ratificado el Convenio C161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

En el caso de El Salvador, la consecuencia que sobre los procesos de negociación colectiva ha tenido la suspensión del trámite de las inscripciones sindicales ha sido muy significativa, efectivamente impidiendo un trámite administrativo ha quedado manifiestamente afectada la efectividad de un derecho fundamental.

Respecto a los Convenios OIT mencionados como respuesta a la pandemia en el caso de El Salvador, y además de los Convenios fundamentales todos ellos ratificados por el país, o el Convenio C155 sobre salud y seguridad en el trabajo, que junto con su Protocolo también ha sido ratificado, surge en las entrevistas el Convenio C131 sobre fijación de salarios mínimos.

Los entrevistados señalaron que El Salvador no ha ratificado el Convenio C121 sobre prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Ni siquiera ha ratificado el Convenio C102 de norma mínima de Seguridad Social, en cuya Parte VI sobre prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, establece unos

niveles mínimos de prestaciones menores a lo que incluye el Convenio C121.

En las reflexiones sobre la situación en el Salvador se debatió sobre la estigmatización que están sufriendo trabajadores y trabajadoras que ya han pasado la enfermedad, generándose situaciones de discriminación laboral; a este respecto es interesante que con el Covid estamos viendo situaciones similares a las vividas por personas portadoras del VIH. La OIT se ha dado cuenta rápido de este riesgo y ha publicado el 14 de mayo de 2020 una nota informativa sobre [*Cómo abordar el estigma y la discriminación en la respuesta a la COVID-19: Principales enseñanzas de la respuesta al VIH y al sida.*](#)

Tanto para el caso de El Salvador, como para Guatemala la destrucción de tejido productivo extensivo en empleo en unidades productivas de menor tamaño como consecuencia de la pandemia, puede dificultar que la recuperación sea tan automática como sería deseable una vez que la crisis sanitaria sea controlada, y de ahí la importancia de dar una mirada al conjunto de Convenios y Recomendaciones OIT pertinentes para fortalecer la mediana y pequeña empresa como generadora de trabajo decente.

La problemática de las PYMES ha sido abordada, en forma directa e indirecta, desde diferentes instrumentos normativos desarrollados en el ámbito de la OIT: Declaración OIT de Filadelfia de 1944; Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998; Recomendación del 2002 sobre Economía Informal; Declaración OIT del 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa; Declaración tripartita sobre multinacionales y la política social de 1977; Pacto Global del empleo de Naciones Unidas de 1999; Pacto Mundial del empleo de la OIT de 2009; Discusión recurrente de la OIT sobre el empleo de 2014; Convenio C102, norma mínima de seguridad social de 1952; Convenio C122 sobre políticas de empleo de 1966; Convenio C140 sobre licencia pagada de estudios de 1975; Convenio C142 sobre el desarrollo de recursos humanos de 1976; Convenio C155 de salud y seguridad en el trabajo de 1981; Recomendación R193 sobre la promoción de las cooperativas de 2002; Recomendación R198 sobre relaciones de trabajo de 2006; Recomendación R202 sobre pisos nacionales de protección social de 2012; Convenio C131 sobre fijación de salarios mínimos de 1970; Convenio C183 de protección a la maternidad de 2000; Convenio C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en vigor desde 1999.

Actualmente el principal antecedente en la materia es la Recomendación

R189, sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, del año 1998, el Convenio C122 sobre políticas de empleo de 1966, la Recomendación R198 sobre relaciones de trabajo de 2006, así como las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007). No olvidemos que las pequeñas y medianas empresas son fundamentales para el desarrollo local y el arraigo de las poblaciones ya que ayudan a evitar las emigraciones forzadas priorizando el derecho a no migrar.

También para México, los sindicalistas entrevistados afirman la importancia de trabajar para la ratificación del Convenio C187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, que se sumaría a los Convenios C155 y C161 ya ratificados por México. Además de los Convenios de Inspección para vigilar, apoyar el cumplimiento y sancionar en su caso, son también esenciales para que la norma no se quede en letra muerta, hablamos del Convenio C081 y del C129 sobre la Inspección en la agricultura, ambos Convenios paritarios o de Gobernanza según la clasificación de los Convenios que hace la OIT. Estos Convenios debieran ser tenidos en cuenta con fuerza en los planteamientos sindicales a la hora de avanzar en su diálogo con el Gobierno Nacional.

Interesante destacar que en las entrevistas se mencionó el Convenio C062, Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), como de especial relevancia para México, que, sin embargo, aun ratificado en 1941, ya no está en vigor por denuncia automática el 5 octubre 1991, al entrar en vigor en México el Convenio C167, sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado un año antes.

Siendo el estatus del Convenio C062 el de instrumento que ha sido superado según la propia clasificación de la OIT. Se pone por tanto de manifiesto cierta confusión sobre la situación de los Convenios ratificados por el país, y más todavía si hablamos del Mecanismo de Examen de Normas (MEN) que se viene desarrollando recientemente en la OIT y que significa la revisión de los Convenios y Recomendaciones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo a lo largo del tiempo⁸.

En la devolución recibida en las entrevistas cuatro fueron los Convenios técnicos en salud y seguridad en el trabajo que fueron mencionados como de necesaria ratificación, además del Convenio C187 antes referido; estos Convenios son: el C127, Convenio sobre el peso máximo, el C148, Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) y los Convenios C176, sobre seguridad y salud en las minas, y el C184, sobre la seguridad y la salud en la agricultura, estos dos

⁸ Información sobre este proceso es disponible en OIT, [*Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas.*](#)

últimos también identificados como importantes para los sindicalistas de su país vecino Guatemala, según lo que ya hemos compartido y por similares razones.

En materia de protección social, si bien México tiene ratificado el Convenio C102, en las partes II, III, V, VI y VIII-X, y, por lo tanto, en la referida a niveles mínimos de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estaría faltando avanzar tanto en cobertura como en suficiencia de las prestaciones hacia el Convenio C121 que identifica un nivel más ambicioso de protección en estos casos.

La Ley de Protección del Empleo⁹ es la respuesta que desde el Gobierno de Chile se da ante la crisis económica, social y de empleo generada por la pandemia.

Es interesante destacar para el caso de Chile que buena parte de los Convenios vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo son los denominados Convenios de primera generación, como el Convenio C012 sobre indemnización por accidente de trabajo, Convenio C013 sobre la cerusa (pintura), Convenios C024 y C025 sobre seguro de enfermedad en la industria y la agricultura respectivamente, Convenio C027 sobre peso en los fardos transportados por barco, Convenio C032 sobre protección de los cargadores de muelles contra accidentes, o los Convenios C035 y C036 respecto al seguro de vejez en la industria y agricultura respectivamente, o los Convenios C037 y C038 referidos al seguro de invalidez en su caso.

Y ya más avanzada la segunda mitad del Siglo XX: el Convenio C121 sobre prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el Convenio C127 sobre peso máximo, el Convenio C136 sobre el benceno o el Convenio C161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Sin embargo hay toda una serie de Convenios posteriores que aun no han sido ratificados por Chile, tales como: C120, Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas); C139, Convenio sobre el cáncer profesional; C148, Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); C155, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y su Protocolo; C167, Convenio sobre seguridad y salud en la construcción; C170, Convenio sobre los productos químicos; C174, Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores; C176, Convenio sobre seguridad y salud en las minas; C184, Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

Para los sindicalistas entrevistados, y teniendo en cuenta la importancia de la minería en el país, se considera necesario priorizar la ratificación del

⁹ Información disponible en CHILEATIENDE, [Ley de protección al empleo](http://www.chileatiende.gob.cl), en www.chileatiende.gob.cl, 5 marzo 2021.

Convenio C139 sobre el cáncer profesional, así como el Convenio C176 sobre seguridad y salud en las minas. En verdad, el tema del cáncer profesional no cuenta con el necesario desarrollo en la prevención de riesgos laborales, siendo este un déficit bastante generalizado entre los países, de ahí la importancia de poner en valor el Convenio C139.

Chile ratificó el C187 ya en 2011, pero no así el C155 que es el que establece los mecanismos de participación en los centros de trabajo a través de la conformación de los Comités de Salud y Seguridad.

Respecto a los Convenios de Gobernanza, en las entrevistas también se menciona que Chile no ha ratificado ninguno de los referidos a la Inspección de Trabajo, ni el 81 sobre la Inspección en general, ni el C129 para la agricultura, aspecto este que debiera someterse a consideración a la hora de priorizar la radicación de estos Convenios.

En materia de derechos fundamentales, se han dado algunos avances hacia un ejercicio efectivo y generalizado de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. E igualmente Chile ha sido un país muy activo, a través de parte de su sector público, en la implementación del Convenio C100 en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial comentada anteriormente en el caso de Panamá.

En el caso de la República Argentina, la crisis de la pandemia llegó en un momento particularmente difícil, en el cual el país ya enfrentaba serios desafíos económicos, financieros y en materia de trabajo decente. El mercado de trabajo de Argentina antes de la irrupción de la pandemia padecía una situación de gran debilidad, con una tasa de desempleo por encima de los dos dígitos y con más de tres de cada diez asalariados en una situación de informalidad¹⁰.

Importante señalar que el Convenio C122 está pendiente de ratificar por Argentina aun siendo un Convenio de Gobernanza, y además el Convenio que sienta las bases ya en 1964 de lo que hoy entendemos por trabajo decente, como hemos visto antes, y que fue así conceptualizado en la Declaración de la OIT por la Justicia Social y una Globalización equitativa de 2008. La importancia incontestable que tiene el Convenio C122 lo convierte en Convenio de referencia esencial para el trabajo sindical, y así ha quedado puesto de manifiesto en las entrevistas realizadas.

En ninguno de los casos anteriores mencionados la actividad sindical ha sido considerada como esencial, tampoco en Argentina, sin embargo, al constituirse “Comités operativos de emergencia” bipartitos en diferentes

¹⁰ *Vid.* C. ERNST, E. LÓPEZ MOURELO, M. PIZZICANNELLA, S. ROJO, C. ROMERO, [Argentina > Los retos en las respuestas a la pandemia y sus impactos socioeconómicos](#), OIT, Nota técnica país, 2020.

sectores, ninguno puede de hecho funcionar sin involucrar a los actores del mundo del trabajo. Un claro ejemplo han sido los Comité de Crisis y los acuerdos paritarios que en el ámbito sectorial han dado como resultado la definición paritaria de protocolos sanitarios, importantes también para un retorno seguro al trabajo.

La reactivación del Consejo de Salario Mínimo (aun sin que Argentina tenga ratificado el Convenio C131 sobre fijación de salarios mínimos) nos sirve para completar la foto que nos estamos haciendo para el caso argentino, igualmente la propuesta de avanzar hacia un Consejo Económico y Social va a ser un aspecto interesante a abordar para profundizar el rol del diálogo social en tiempos de Covid.

A juicio de los entrevistados, el cambio de rumbo en la política económica del país a raíz del resultado de las elecciones en el 2019, junto con un efectivo diálogo articulado entre los actores sociales con las distintas áreas de gobierno permitió la preservación de la fuente de ingreso, prohibiendo los despidos y las suspensiones por fuerza mayor o razones económicas. Dicha medida fue a su vez acompañada con la creación del Ingreso Familiar Extraordinario para suplir los recursos de los trabajadores autónomos de bajos ingresos y de la economía informal y la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP)¹¹. Se trata de un amplio programa que incluye reducciones a las contribuciones patronales y subvenciones a los salarios de trabajadores (Asignación Compensatoria al Salario) de empresas privadas formales que han visto afectada su actividad a raíz de las medidas de confinamiento. Además, el ATP también incluye créditos a tasa cero para monotributistas y trabajadores autónomos.

Este diálogo se tradujo en medidas concretas que resultaron paliativas al lógico derrumbe de la actividad económica y que se basaron en las Recomendaciones elaboradas por la OIT para mitigar el impacto del Covid-19 y brindar una respuesta integral ante la crisis provocada por la pandemia. Cabe por ello mencionar que «La Confederación Sindical Internacional (CSI) situó a la Argentina entre los 12 países que mayor protección desplegaron en el mundo hacia los trabajos y los ingresos en medio de la pandemia»¹².

Sobre los Convenios en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya hemos mencionado la importancia de Argentina en cuanto a la ratificación y aplicación de los Convenios C155 y C187.

¹¹ El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) incluye medidas para asistir a las personas y a las empresas afectadas por la crisis sanitaria (Decreto 332/2020).

¹² C. ERNST ET AL., *op. cit.*, p. 15.

Algunos aportes sectoriales durante las entrevistas pusieron en valor otros Convenios no ratificados por Argentina tales como el Convenio C119, sobre la protección de la maquinaria, el Convenio C127 sobre el peso máximo, el Convenio C148 sobre contaminación del aire, ruido y vibraciones, el Convenio C170, sobre los productos químicos, el Convenio C167 sobre seguridad y salud en la construcción, o el Convenio C162, sobre el asbesto¹³.

No obstante, el nivel de madurez de la negociación colectiva sectorial en Argentina, y la regulación y puesta en funcionamiento de Comités de Seguridad y Salud bipartitos, ha permitido que la posición sindical se base muchas veces en dichos Convenios OIT aunque no estén ratificados, esta es una muestra clara de como los Convenios OIT son importantes para la acción sindical mas alla de su ratificación por los Estados.

En materia de reconocimiento de contingencias profesionales, es muy destacable el hecho que «La Enfermedad COVID-19 producida por el Coronavirus SARS-CoV-2 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter Profesional-No listada»¹⁴.

Quizás la pregunta clave que surge de todo lo anterior sea la de saber si somos capaces de generar condiciones de trabajo mejores a las que existían en la Region al inicio de la pandemia, y de si, aun en un contexto de crisis inaudita como esta, los países pueden ser capaces de avanzar en derechos. Un signo positivo de que tal avance es posible lo muestra Argentina, al aprobar la ratificación recientemente junto con Uruguay el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3. Conclusiones

En este artículo se muestra una gran cantidad de normas internacionales del trabajo, que a juicio de sindicalistas de America Latina y el Caribe¹⁵, son

¹³ Excelente análisis de los Convenios de salud y seguridad en el trabajo es el realizado por el profesor C.A. RODRÍGUEZ, [Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo](#), CIF-OIT, 2009.

¹⁴ Decreto 367/2020.

¹⁵ Las entrevistas fueron realizadas la semana del 31 de agosto al 4 de setiembre y la semana del 19 al 23 de octubre de este año, y, a partir del manejo de la base de datos de la OIT NORMLEX, a los y las sindicalistas entrevistados se les pregunto sobre Convenios OIT relevantes para promover su ratificación en la era post Covid. Así como se les pidió identificar Convenios para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo. También se les pregunto sobre aspectos concretos de cómo esta su país enfrentando la Pandemia del Covid-19. Se fomento también el debate al pertenecer los y las sindicalistas a diferentes sectores de actividad incluso dentro de un mismo país.

pertinentes para enfrentar los enormes desafíos que esta provocando la pandemia. Nos referimos a Convenios y Recomendaciones sobre empleo, protección social, salarios mínimos, seguridad social, inspección del trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección del empleo y, como no, sobre libertad sindical y negociación colectiva.

Aun cuando algunas de esas normas no hayan sido ratificadas por los países involucrados, es importante poner en valor la utilidad que dichos instrumentos tienen para las organizaciones sindicales del continente para abordar esta crisis del Covid-19¹⁶.

Ya vimos como una mayor ratificación de los Convenios internacionales ha facilitado a los sindicalistas de la región, aun en este contexto de excepcionalidad, promover medidas acordes con las Recomendaciones que ha hecho la OIT para hacer frente a la crisis, y que han quedado antes mencionadas. También ha permitido que el diálogo entre los distintos actores sociales fuese eficiente permitiendo la adopción de medidas de emergencia que han contenido tanto a los trabajadores como a las empresas durante este periodo.

Las normas internacionales han demostrado ser un conducto, una herramienta facilitadora en la adopción de medidas que debían balancearse entre el cuidado de la salud, el freno a la propagación del virus y a su vez la protección de los ingresos y de las empresas. Todos los recientes informes denotan que esta crisis acentuara aun más la desigualdad para esta región. Hasta ahora, el desempleo, la exclusión y la desigualdad han hecho que los Estados deban resolver las urgencias sociales antes de poder avanzar en los problemas estructurales. Quizás esta coyuntura adversa, sea la ocasión para consensuar políticas resilientes que permitan realmente asociar el término progreso al de justicia social.

Se vislumbra al menos un primero consenso, priorizar las políticas de seguridad y salud en el trabajo para acelerar la reactivación del empleo y la producción haciéndolo de manera segura y saludable. Debemos reconocer que la comunidad internacional tiene una deuda con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. No cabe duda que tanto para los sindicalistas entrevistados como para las empresas, el rol que han cumplido las normas de salud y seguridad en el trabajo y su implementación han sido esenciales para la reactivación económica, y para contener el impacto social.

Por su parte, la negociación colectiva es el instrumento idóneo para abordar los cambios abruptos que la pandemia del Covid-19 ocasiona en el mercado

¹⁶ 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*](#), Versión 1.2, 23 marzo 2020.

de trabajo. Esto incluye, como hemos visto, la elaboración de protocolos de salud y seguridad sectoriales, como así también todas aquellas medidas destinadas a la protección de los empleos y los ingresos de los trabajadores. La post pandemia se presenta entonces como una oportunidad histórica de resolver las dificultades pasadas, fortaleciendo, desde las instancias de dialogo social, el rol y la responsabilidad que sin duda tiene cada uno de los actores sociales. Los sindicatos son conscientes de ello, y su rol y su accionar es fundamental.

4. Bibliografía

BUENO C., PINO A., *América Latina y el Caribe. Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19*, OIT, 2020

CHILEATIENDE, *Ley de protección al empleo*, en www.chileatiende.gob.cl, 5 marzo 2021

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019

CSA, *Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas*, 2010

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad*, 2019

ERNST C., LÓPEZ MOURELO E., PIZZICANNELLA M., ROJO S., ROMERO C., *Argentina > Los retos en las respuestas a la pandemia y sus impactos socioeconómicos*, OIT, Nota técnica país, 2020

ILO, *COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery*, ILO Policy Brief, 2020

MENGEOT M.-A., *Los cánceres profesionales. Una plaga social ignorada con demasiada frecuencia*, ISTAS, 2007

OIT, *Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas*

OIT, *La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)*

OIT, *Cómo abordar el estigma y la discriminación en la respuesta a la COVID-19: Principales enseñanzas de la respuesta al VIH y al sida*, Nota OIT, 2020

OIT, *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19*, Versión 2.1, 29 mayo 2020

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*, Versión 1.2, 23 marzo 2020

- OIT, [*Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. Estimaciones actualizadas y análisis*](#), 2020
- OIT, [*Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*](#), 2019
- OIT, [*Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*](#), 2019
- OIT, [*Dar un rostro humano a la globalización*](#), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012
- OIT, [*Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008
- OIT, [*Módulo 1. El enfoque estratégico de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*](#), en OIT, [*Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*](#), 2013
- PUJADAS M.H., TEPFER M.V., [*Revisión de las normas internacionales del trabajo. El rol del Grupo Tripartito de Trabajo del Mecanismo de Examen de Normas de la OIT*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2019, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 69-89
- RODRÍGUEZ C.A., [*Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*](#), CIF-OIT, 2009
- Taller UITA, CSA, CIF-OIT, [*Sector Rural, Cambio Climático y Trabajo Decente*](#), Buenos Aires, 22-26 septiembre 2014
- TOPET P.A., VILLASMIL H., GARCÍA JIMÉNEZ J., [*El futuro del trabajo y las formas atípicas del trabajo*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2019, n. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 31-51

Normativa OIT

- R205 – [*Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*](#), 2017

Web sites

[PDET](#)

[NORMLEX](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo