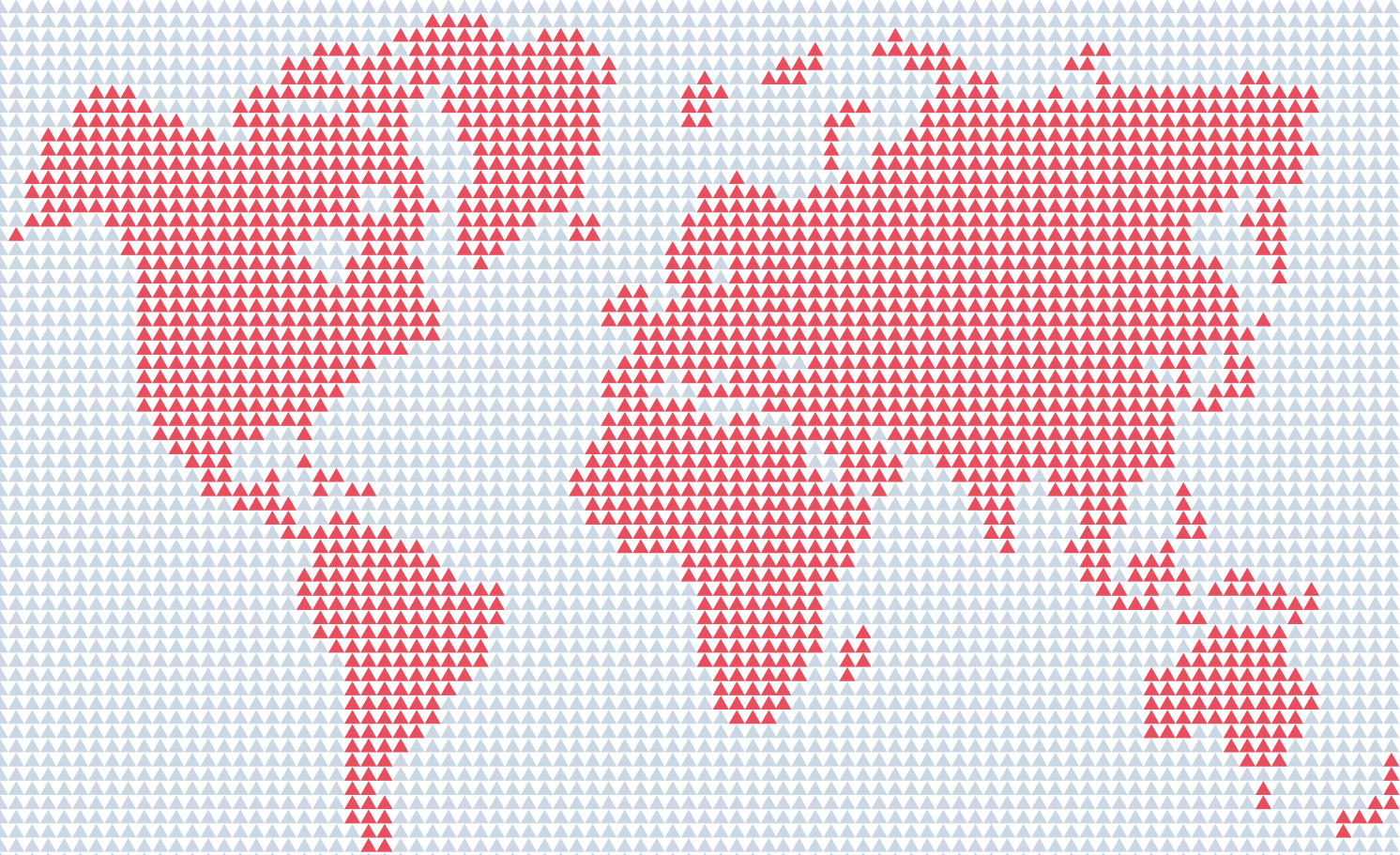




Organización
Internacional
del Trabajo

La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor



Resumen ejecutivo

**Boletín Internacional de
Investigación Sindical**

2021 / Volumen 10 / Número 1-2

La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor

Resumen ejecutivo

Para cada artículo en este número del Boletín Internacional de Investigación Sindical, se proporciona un breve resumen, seguido de conclusiones principales y puntos de especial interés para los sindicatos.



Dinámica de la afiliación sindical durante la COVID-19: ¿Importa el diálogo social?

Owidhi George Otieno, Dickson Onyango Wandeda, y Mohammed Mwamadzingo

Introducción

Este artículo adopta un enfoque econométrico que utiliza datos sobre la situación de los sindicatos durante la COVID-19, a fin de explicar las contribuciones del diálogo social al aumentar y mejorar la afiliación sindical durante la pandemia. El resultado econométrico ha establecido que el diálogo social tiene un impacto considerable y positivo en la afiliación sindical. Así pues, recomienda que, con objeto de aumentar el número de afiliados, los sindicatos deben responder a la pandemia utilizando todas las herramientas de diálogo social a su disposición en todos los niveles de comunicación.

Conclusiones principales

- ▶ Para los sindicatos en todos los países encuestados, el diálogo social utilizado como un medio de consenso entre los trabajadores y los empleadores ha contribuido a un incremento del número total de afiliados de aproximadamente el 26 por ciento. De todos estos sindicatos:
 - el 82 por ciento ha experimentado cambios en su afiliación como consecuencia de la COVID-19;
 - el 83 por ciento ha adoptado el diálogo social como una respuesta a la pandemia, y aproximadamente el 89 por ciento celebra consultas tripartitas;
 - el 100 por ciento ha indicado que sus países respectivos han adoptado medidas restrictivas y de confinamiento para frenar la pandemia;
 - el 85 por ciento ha adoptado diversas medidas de desarrollo de la capacidad durante la COVID-19;
 - el 76 por ciento ha experimentado una disminución de sus otras fuentes de ingresos;
 - el 75 por ciento ha prestado servicios de asesoramiento sobre cuestiones laborales a sus afiliados en respuesta a la pandemia;
 - casi el 58 por ciento ha señalado que han recibido apoyo de la OIT o de otras organizaciones internacionales para ayudarles a mitigar los efectos negativos de la pandemia;
 - cerca del 56 por ciento ha señalado que han experimentado la falta de fondos durante la pandemia de la COVID-19;
 - el 76 por ciento ha llevado a cabo reuniones virtuales durante la pandemia, y
 - el 65 por ciento ha logrado la participación de sus afiliados a través de la educación virtual.

- ▶ Un cambio en las cuotas de afiliación ha tenido un impacto negativo considerable desde el punto de vista estadístico (una disminución del 1,3 por ciento) en la afiliación sindical.
- ▶ El registro y la captación de afiliados a través de los medios de comunicación tienen una influencia positiva en la afiliación sindical (probablemente un incremento del 51 por ciento del número de afiliados si los sindicatos participan en el registro de afiliados durante la COVID-19).
- ▶ En general, el acceso limitado a Internet, la incapacidad para organizar a los afiliados y la incapacidad para celebrar reuniones han tenido efectos negativos, pero no significativos, en la afiliación.
- ▶ Los servicios adicionales prestados a los afiliados durante la COVID-19, los servicios consultivos y la educación virtual han tenido efectos positivos, pero no significativos, en la afiliación.

El papel de los sindicatos

- ▶ Las organizaciones de trabajadores deben participar en mecanismos de diálogo social sólidos, influyentes e inclusivos a través de:
 - el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones de relaciones laborales y de los procesos para el diálogo social efectivo;
 - la participación de los gobiernos en la estimulación de sus economías, aprovechando el potencial para el progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad con miras a la creación de oportunidades de trabajo decente;
 - la participación de los gobiernos y de los asociados para el desarrollo en la prestación de apoyo a las empresas, los empleos y los ingresos sostenibles mediante la elaboración de políticas de protección social sostenibles y de servicios de empleo que puedan resistir las conmociones;
 - la protección de los trabajadores mediante la formulación y el aprovechamiento de las políticas encaminadas a promover todos los derechos y libertades fundamentales en el trabajo, en particular para los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores migrantes, y los trabajadores de plataformas y de la economía informal, así como para otras modalidades de trabajo nuevas y emergentes en el futuro del trabajo, y
 - la adopción de políticas orientadas a la protección del medio ambiente, el cambio climático y una transición justa, incluida la participación de los sindicatos en el sistema multilateral.

Derechos de los trabajadores y derechos humanos: resolver las tensiones históricas a través de un programa de seguridad social de múltiples niveles

Shea McClanahan y Alexandra Barrantes

Introducción

La COVID-19 ha desafiado a todos los actores involucrados en el sistema de protección social a (re)considerar sus papeles y responsabilidades en un mundo posterior a la COVID-19. La política de protección social y la infraestructura institucional establecida antes de una crisis es el principal determinante de la capacidad de un sistema para ofrecer medidas correctivas y de mitigación eficaces. Tradicionalmente, la seguridad social en el hemisferio Sur ha estado dividida: el seguro social y la asistencia social (regímenes pequeños, financiados con impuestos y sujetos a verificación de recursos) se han considerado sistemas que se excluyen mutuamente. La crisis ha puesto de manifiesto que un sistema de protección social más universal e inclusivo está mucho mejor preparado para afrontar las conmociones.

Conclusiones principales

- ▶ El seguro social y la asistencia social se han presentado como opciones que se excluyen mutuamente, lo cual es una falsa elección. El desarrollo de ambos instrumentos puede y debería situarse en el mismo marco de política estratégica, evitando la prestación fragmentada de protección social.
- ▶ Las redes de seguridad “de último recurso” son más complejas y costosas de gobernar que los derechos individuales en el ciclo de vida garantizados por el derecho a la seguridad social y un nivel de vida adecuado; estos últimos contribuyen a unos sistemas de protección social inclusivos, mejor gobernados y realmente basados en los derechos.
- ▶ La construcción de unos sistemas integrados de múltiples niveles puede armonizar los objetivos de la llamada extensión “horizontal” (extender los derechos a personas y grupos recientemente cubiertos) con la extensión “vertical” (mejorar la integralidad o la adecuación de los derechos) de una manera que logre la cobertura universal deliberada. Unos sistemas de seguridad social de múltiples niveles ayudan a resolver la tensión histórica entre los derechos humanos y los derechos de los trabajadores por medio de una estructura de incentivos clara basada en garantías básicas universales.

El papel de los sindicatos

- ▶ Los sindicatos ya estaban expandiendo los servicios antes de la COVID-19 a fin de prestar apoyo a quienes trabajan en la economía informal. Un marco de seguridad social en el

ciclo de vida y de múltiples niveles puede ayudarles a estructurar su comprensión de los papeles y responsabilidades frente al sistema nacional general de protección social, permitiéndoles visualizar la manera en que sus propios derechos se integran en un marco general basado en derechos.

- ▶ Orientándose hacia esta visión, las organizaciones de trabajadores pueden perseguir tres posibles ejes de acción:
 - evitar la presión contra la expansión de la protección social a los grupos no cubiertos: es imperativo que los sindicatos eviten la oposición rotunda de las reformas que introducen prestaciones no contributivas a quienes tienen una capacidad escasa o inexistente para pagar cotizaciones;
 - invertir en sensibilizar acerca de los principios basados en los derechos integrados en los sistemas de seguridad social inclusivos, y
 - participar de una manera proactiva en la persecución basada en coaliciones de intereses comunes en el marco del ciclo de vida.

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la COVID-19

Jukka Takala, Sergio Iavicoli, Seong-Kyu Kang, Claudina Nogueira, Diana Gagliardi y Jorma Rantanen

Introducción

Pocos trabajadores no se han visto afectados por la COVID-19. A todos los niveles y en todos los sectores, las organizaciones han elaborado políticas, actualizaciones legislativas, orientaciones técnicas, materiales de formación, declaraciones oficiales, herramientas de evaluación de los riesgos, procedimientos operativos estándar, marcos de acción y directrices para el regreso al trabajo, a fin de ayudar a los trabajadores y sus familias a hacer frente a la pandemia. Se han impuesto responsabilidades y cargas de trabajo adicionales a los profesionales de la salud y a los profesionales de la medicina y de la salud en el trabajo, que deben garantizar el regreso seguro de los trabajadores a sus lugares de trabajo y medios de sustento a medida que la economía mundial comienza a reabrirse. Este artículo se basa en datos obtenidos de fuentes fidedignas, junto con experiencias de la COVID-19 en Italia, la República de Corea y Sudáfrica, a fin de presentar las lecciones aprendidas y de sugerir futuras medidas para las instituciones mundiales y regionales y para las organizaciones de trabajadores.

Conclusiones principales

- ▶ Los lugares de trabajo son escenarios importantes para la detención temprana del riesgo de epidemia y para medidas tempranas con miras a la prevención y la gestión primaria.

- ▶ En todo el mundo, los 1 700 millones de trabajadores dedicados a ocupaciones de servicios se consideran poblaciones de riesgo, ya que pueden convertirse en vectores de infección hacia otros.
- ▶ Aproximadamente el 14 por ciento de los casos de COVID-19 notificados a la OMS ocurren entre los trabajadores de la salud (en algunos países, este porcentaje asciende al 35 por ciento). Sin embargo, varios grupos profesionales se consideran grupos de riesgo, no solo los trabajadores de la salud.
- ▶ Antes de la COVID-19, de los 2,4 millones de muertes causadas por enfermedades profesionales, las enfermedades infecciosas representaban el 9 por ciento. En 2020, se estimaron 15,99 millones de infecciones no mortales por COVID-19 relacionadas con el trabajo, pero el número final probablemente sea más alto.
- ▶ Los costos directos incluyen los costos para las partes interesadas, las víctimas, los empleadores y la sociedad, así como las pérdidas de producción. Los costos en términos monetarios pueden calcularse, pero no cubren los costos indirectos o intangibles. El valor social de la vida y la salud en el trabajo y más allá solo puede medirse parcialmente.
- ▶ Un motivo de gran preocupación para muchos trabajadores es el temor a perder su empleo o sus ingresos; los trabajadores de un nivel socioeconómico más bajo tienen menos acceso a equipo de protección personal, menos opciones para trabajar a domicilio y un mayor riesgo de perder sus empleos.
- ▶ La COVID-19 se experimenta de una manera desigual; las tasas más altas de infección y de mortalidad se registran entre las comunidades más desfavorecidas: no es socialmente neutra.
- ▶ La prevalencia y la gravedad de la pandemia son magnificadas por las enfermedades crónicas preexistentes – las cuales se asocian de por sí con determinantes sociales de la salud, tales como la vivienda, las condiciones de trabajo y el acceso a la atención de salud de calidad.
- ▶ Las lecciones aprendidas de la pandemia han puesto de relieve la necesidad de una mejor predicción y preparación, en particular la investigación, los recursos humanos, la preparación material y de los hospitales, y la actualización de las normas para la gestión de las crisis. La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de una estrecha colaboración interdisciplinaria y multidisciplinaria entre diversos profesionales a fin de orientar mejor la toma de decisiones por las organizaciones.
- ▶ Si no se controlan debidamente, las infecciones emergentes tienen el potencial de causar epidemias y pandemias que tengan un fuerte impacto socioeconómico, y continuarán siendo amenazas reales para el mundo. Debemos permanecer vigilantes, y estar preparados y tener la capacidad para responder efectivamente.

El papel de los sindicatos

- ▶ Los inspectores competentes deberían tener el derecho de entrar en los lugares de trabajo con miras a la identificación de riesgos en las fases más tempranas posible.
- ▶ Deberían adoptarse medidas detalladas y prácticas con objeto de identificar prioridades para los riesgos asociados y su prevención, y de planificar y realizar actividades en un espíritu de colaboración.
- ▶ Debería prestarse especial atención a la preparación para nuevos riesgos potenciales, en particular nuevas pandemias mundiales y posibles riesgos profesionales derivados de las nuevas tecnologías y el cambio climático, entre otros.

Hacia una transición justa para todos: lecciones aprendidas de la pandemia

Dimitris Stevis, Dunja Krause y Edouard Morena

Introducción

Este artículo se centra en la posibilidad de una “transición justa” en el sector de la salud después de la COVID-19. Al analizar la transición justa desde dos aspectos, la amplitud y la profundidad, los autores examinan la situación actual en los Estados Unidos para proponer dos tipos de políticas de transición justa – *status quo*, reformas administrativas, reformas estructurales y políticas transformadoras. La pandemia ha puesto de relieve desigualdades en la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector de la atención de salud. ¿Es una cuestión técnica de SST o una cuestión de salud social y medioambiental más amplia? El debate continúa para dividir a los trabajadores, los empleadores y los administradores, pero está poniéndose de manifiesto que la SST también es una cuestión de salud medioambiental.

Conclusiones principales

- ▶ Las transiciones varían incluso cuando son impulsadas por fuerzas comunes como la automatización.
- ▶ Una transición justa en materia de salud no debería desligarse de un proyecto de transición eco-social más integral. Es posible que una política sea amplia, hasta el punto de que cubra a todas las personas y a toda la naturaleza afectadas, pero también es posible que sea socialmente desigual y ecológicamente perjudicial.
- ▶ Aunque los sectores “sociales” contribuyen a las crisis climáticas y ecológicas que se desarrollan, también pueden desempeñar un papel importante en su mitigación y en la adaptación a las mismas. Las transiciones verdes en los servicios, incluidos sectores

específicos como la salud, el cuidado y la educación, impulsan cambios profundos en la energía y la manufactura.

- ▶ Las respuestas a la pandemia combinan las políticas mundiales limitadas con las políticas nacionales. Las desigualdades entre el Norte y el Sur en lo que respecta al seguimiento, la gestión y la recuperación de la pandemia son muy pronunciadas, aunque existen pruebas claras de que los países más pobres pueden desarrollar sistemas de salud locales eficaces.
- ▶ Excluir el sector del cuidado de la transición justa equivaldría a excluir una parte considerable y creciente del mundo del trabajo. Privilegiar a unos sobre otros fomenta el resentimiento y la oposición.
- ▶ La fuerza de trabajo en el sector de la salud es diversa, y muchas mujeres e inmigrantes no están sindicalizados ni organizados, y no gozan de unas normas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de protección social o de derechos en el lugar de trabajo.
- ▶ Se necesita “una transición justa hacia el futuro” y hacia una fuerza de trabajo más protegida y empoderada, así como “una transición justa del pasado” para aquéllos cuyo empleo se verá afectado por las innovaciones tecnológicas o la socialización de la atención de salud.

El papel de los sindicatos

- ▶ Aunque el diálogo social efectivo da más voz a los más débiles, el diálogo sin la posibilidad de cierta redistribución hace que la voz sea una formalidad. Excluir el sector de los servicios de la estrategia para una transición justa equivale a excluir algunos de los elementos más dinámicos e importantes del mundo del trabajo y, por consiguiente, a reducir y debilitar las alianzas necesarias para lograr transiciones justas para todos.
- ▶ Incluso entre aquellos que están sindicalizados, se necesita un diálogo social más eficaz (por ejemplo, el debate sobre si el personal que está en primera línea que trata con pacientes de COVID-19 es más vulnerable a la infección, o el personal que se encarga de los procedimientos de emergencia).
- ▶ Las organizaciones de trabajadores deben elegir entre programas sectoriales y programas de transición considerablemente ad hoc y políticas de transición justa integrales y proactivas. Dichas políticas exigirán grandes esfuerzos iniciales, pero probablemente sean más eficaces a largo plazo.

Políticas macroeconómicas para el crecimiento y la recuperación impulsados por el empleo tras la pandemia de COVID-19, con énfasis en África Subsahariana

Mohammed Mwamadzingo, Michael U. Akuupa, y Lawrence N. Kazembe

Introducción

Si bien el panorama para la economía mundial es inseguro, se prevé que los países en desarrollo en particular sufrirán pérdidas considerables en términos de productividad y de reducción del PIB per capita, dejando un legado duradero de mayor pobreza de los hogares. Se necesitan estrategias de política macroeconómicas adecuadas para generar empleo, así como respuestas para mantener y proteger los medios de sustento. Al presentar diferentes escenarios macroeconómicos centrándose en particular en África Subsahariana, este artículo identifica los principales ámbitos en los que se requerirá apoyo de política en un futuro cercano con miras a reforzar la recuperación y a afrontar las secuelas a largo plazo de la crisis. Un enfoque más integral de la promoción del empleo es esencial, e insta a formular políticas de empleo que incluyan políticas del mercado de trabajo y vayan más allá de las mismas.

Conclusiones principales

- ▶ Unas medidas estrictas para frenar la propagación del virus han conducido a perturbaciones de la oferta de mano de obra, la productividad y el consumo, lo cual ha dado lugar a una notable disminución del crecimiento económico, un fuerte aumento del desempleo y una disminución de las horas de trabajo. El teletrabajo, que está aumentando en los países desarrollados, no es una respuesta viable para todos.
- ▶ En vista de las débiles posiciones fiscales que limitan considerablemente las medidas de apoyo gubernamentales en muchos países, se necesitan reformas ambiciosas, pero muchos países no tienen instrumentos financieros, monetarios y sociales suficientes para las respuestas inmediatas y a largo plazo que se necesitan.
- ▶ Unas políticas orientadas simplemente al crecimiento, que han funcionado para las economías desarrolladas, no han funcionado para crear empleo productivo en África Subsahariana. Si se procede con las mismas políticas se seguirán obteniendo los mismos resultados deficientes en materia de empleo en los próximos decenios.
- ▶ Abordar los aspectos esenciales de la creación de empleo conlleva políticas encaminadas a promover:
 - la adopción de medidas orientadas al empleo a través de apoyo fiscal, material y financiero, el fomento de la industrialización y la utilización de políticas activas del mercado de trabajo;

- el importante papel del sector público, las empresas sostenibles (incluida la economía social y solidaria) y las pymes;
 - el apoyo sectorial, tanto a corto como a largo plazo;
 - la accesibilidad y la inclusividad de los empleos, y
 - la protección social.
- ▶ La coordinación conjunta es esencial entre los responsables del desarrollo nacional, la educación y formación, las transiciones demográficas, las políticas salariales y las leyes laborales, la negociación colectiva para la protección social y los empleos decentes, las políticas económicas y sociales, y las políticas e instituciones del mercado de trabajo.

El papel de los sindicatos

- ▶ Las organizaciones de trabajadores deben seguir colaborando con los gobiernos y las organizaciones de empleadores en cada fase de la formulación y aplicación de políticas económicas.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores tendrán que abogar por un contrato social y acciones concertadas por todas las partes interesadas para que los efectos de las políticas perduren más allá de la crisis actual.

Los sindicatos de Asia Sudoriental responden a la presión de la COVID-19

Michele Ford y Kristy Ward

Introducción

Al proteger a los trabajadores durante la COVID-19, los sindicatos en Asia Sudoriental se han enfrentado a retos particulares, incluida la hostilidad, el desempleo y el subempleo, así como la situación demográfica de muchos trabajadores en la región. En este artículo, los autores examinan los esfuerzos de los sindicatos de Asia Sudoriental por sobrevivir durante la pandemia, su colaboración con los gobiernos, los lugares de trabajo y los afiliados, y las oportunidades y retos que se les plantean después de la COVID-19.

Conclusiones principales

- ▶ Los sindicatos han luchado por convencer a los gobiernos y a los empleadores de que proporcionen protección en el lugar de trabajo y seguridad social a quienes lo necesitan, en algunos casos al tiempo que han experimentado una fuerte disminución de su número de afiliados como consecuencia de las pérdidas de empleo a gran escala causadas por la COVID-19. En algunos países, sus esfuerzos para proteger a los afiliados

se han visto obstaculizados por los intentos de los empleadores – y algunos gobiernos – de menoscabar los derechos de los trabajadores.

- ▶ La colaboración de los sindicatos de Asia Sudoriental con los gobiernos, los lugares de trabajo y los afiliados ha tenido algunos éxitos y algunos fracasos. Los éxitos incluyen los obtenidos por los sindicatos de la construcción en Camboya en las negociaciones con el Gobierno sobre la cobertura de los trabajadores de la economía informal; en Singapur, al contribuir a la contención de la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo mediante la introducción de nuevas medidas encaminadas a proteger a los trabajadores durante los cambios de tripulación, sin que ello suponga una carga para quienes viajan desde países considerados de bajo riesgo con largos periodos en aislamiento o cuarentena, y en Viet Nam, donde los sindicatos han colaborado con los empleadores para garantizar el acceso de los trabajadores a medidas de protección, tales como mascarillas, instalaciones para el lavado de las manos y desinfectantes, a menudo a través de comités o grupos de trabajo mixtos dirección-sindicatos. Sin embargo, los esfuerzos de los sindicatos han fracasado en el intento de impedir la aprobación de una legislación adversa en Indonesia, o de frenar los despidos y los cambios en los contratos en la industria del transporte aéreo tailandesa.
- ▶ Algunos sindicatos han logrado hallar nuevas maneras de apoyar a sus afiliados, y la pandemia ha puesto de manifiesto ámbitos de las actividades sindicales que exigen un cambio para poder prosperar en el mundo posterior a la COVID-19.
- ▶ Con la salvedad de Singapur, Brunei y Malaysia, los países de Asia Sudoriental tienen poblaciones rurales y fuerzas de trabajo del sector informal relativamente grandes, y porcentajes relativamente bajos de trabajadores asalariados. Muchos también tienen altos niveles de subempleo y de desempleo.
- ▶ Muchos países están muy bien integrados en las cadenas mundiales de suministro, en particular en la manufactura con alto coeficiente de mano de obra, que se ha visto afectada por perturbaciones en forma de pedidos anulados o de la menor disponibilidad de los insumos.
- ▶ El impacto de estas perturbaciones se ha visto exacerbado por los bajos niveles de protección social, que han dado lugar a que los trabajadores del sector informal y quienes han perdido su empleo en el sector formal sean incluso más vulnerables al impacto de la pandemia en las economías de sus países.
- ▶ Los factores que desempeñan un papel al determinar las respuestas de los sindicatos a la COVID-19 son: los altos niveles de empleo informal en algunos países, y el hecho que en algunos países muchos lugares de trabajo en el sector formal apenas se hayan visto afectados por los requisitos reglamentarios, lo cual ha conducido a una cobertura sindical limitada; si los sindicatos pueden realizar su actividad libres del control gubernamental o de los empleadores, y si dependen del apoyo internacional.

El papel de los sindicatos

La pandemia ha confirmado el potencial de las tecnologías digitales, no solo para la comunicación entre los dirigentes sindicales y los sindicalistas, sino también para la prestación de servicios, incluidos los beneficios para el consumidor y el desarrollo profesional. Debido a las restricciones impuestas, los sindicalistas se han visto obligados a familiarizarse más con las tecnologías digitales distintas de las redes sociales, y están mejor equipados para utilizarlas a fin de colaborar con sus sindicatos. Los sindicatos de docentes han estado al frente de esta iniciativa, aunque la adopción de plataformas de enseñanza en línea ha representado un reto para muchos docentes que tienen escasos conocimientos digitales a pesar de sus altos niveles de educación formal. Las respuestas de los sindicatos a la pandemia han puesto de relieve la medida en que puede ejercerse la capacidad de acción estratégica incluso en circunstancias sumamente difíciles.

- ▶ Algunos aspectos de las actividades sindicales limitan su capacidad para salvaguardar los intereses de sus afiliados. Estos incluyen los retos a los que se enfrentan los sindicatos para convencer a los gobiernos de que consideren a los trabajadores al determinar la política pública; para mantener su número de afiliados en un momento de pérdidas masivas de empleos, y para asegurar que sus operaciones internas y sus estructuras de gobernanza funcionen, con miras a facilitar respuestas rápidas y efectivas a los problemas imprevistos, así como a los retos más estructurales a largo plazo.

Desigualdad de género durante la pandemia: perspectivas de las trabajadoras en América Latina y el Caribe

María Bastidas Aliaga

Introducción

Este artículo tiene por objeto orientar el debate sobre el impacto desigual de la pandemia de COVID-19 en las mujeres y los hombres en la región de América Latina y el Caribe. Al centrarse en las condiciones de trabajo de las mujeres, el aumento del trabajo de cuidados no remunerado, el incremento de la violencia contra las mujeres y los efectos del teletrabajo, recomienda prioridades a fin de abordar estas cuestiones para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las contribuciones de las trabajadoras y representantes sindicales de 13 países.

Conclusiones principales

- ▶ Se estima que otros 47 millones de mujeres y niñas vivirán en la pobreza extrema debido a la pandemia, por lo que el número total ascenderá a 435 millones; además, esto dará

lugar a que se inviertan los avances logrados en lo que respecta a la igualdad de género y a que se obstaculicen los esfuerzos para la consecución del Objetivo 5 de los ODS.

- ▶ Las exigencias culturales y las distribuciones de los roles han conducido a que las mujeres y las niñas asuman una mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado que los hombres.
- ▶ Las mujeres son fundamentalmente activas en los sectores económicamente más vulnerables a la pandemia – en particular el comercio, el turismo y la hotelería, así como las instituciones de atención de salud –, pero ocupan desproporcionadamente menos puestos de toma de decisiones, ya sea en los hospitales o en los órganos gubernamentales. A menudo trabajan en mercados de trabajo segregados, inferiores y más precarios, por lo que disminuyen los recursos económicos que necesitan para encarar la crisis actual. Esta precariedad ha aumentado durante la pandemia de COVID-19.
- ▶ La división de la fuerza de trabajo en función del género ha aumentado la exposición de las mujeres al virus. Las mujeres representan una gran parte de los trabajadores que están en primera línea que responden a la crisis de salud de la COVID-19, especialmente en la atención de salud y el trabajo social, pero también en el cuidado infantil y las guarderías, el cuidado de adultos en las residencias de ancianos, los servicios sociales, los servicios de limpieza y los hogares privados (trabajo doméstico remunerado), entre otros entornos. La exposición viral es elevada en estos sectores laborales debido al contacto social que conllevan. Los datos indican que el 75 por ciento de los trabajadores de la salud infectados son mujeres, muchas de las cuales indican que la falta de protocolos y de equipo de protección personal adecuados fue el motivo de su infección por el virus, que posteriormente transmitieron a sus familiares.
- ▶ Muchas empresas han impuesto el teletrabajo sin establecer reglas o condiciones satisfactorias para esta modalidad de trabajo. Como consecuencia, las condiciones de teletrabajo reales han aumentado la carga de trabajo para las mujeres.
- ▶ La violencia doméstica y de género en la región se ha incrementado durante la pandemia, mientras que el aislamiento ha reducido la capacidad para obtener protección. Durante la pandemia también han aumentado la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que encaran los trabajadores de la salud, la mayoría de los cuales son mujeres.

El papel de los sindicatos

- ▶ La pandemia ha afectado a los hombres y mujeres en los sindicatos de una manera diferente, intensificando la desigualdad de género ya presente en estas organizaciones, dado que las mujeres sindicalistas se han visto obligadas a asumir mayores cargas en su triple papel como amas de casa, trabajadoras y sindicalistas. Esto algunas veces ha socavado su salud física y mental.
- ▶ Se necesitan medidas innovadoras encaminadas a lograr la igualdad de género en los sindicatos, impulsando la capacidad para integrar nuevos grupos de trabajadores. La

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) insta a extender la cobertura a los trabajadores en los entornos informales y precarios.

- ▶ Las sindicalistas procedentes de diversos países de América Latina y el Caribe han formulado diversas recomendaciones, en particular:
 - llevar a cabo una reforma integral del sistema de seguridad social, incluidos los trabajadores domésticos, migrantes y del sector informal en los programas sociales; y regular el teletrabajo, teniendo en cuenta el trabajo de cuidados;
 - seguir orientando a la población sobre los avances sociales y laborales en el país, e impartirle formación en las normas de bioseguridad con apoyo tecnológico;
 - asesorar continuamente sobre los derechos de los trabajadores y defenderlos en los tribunales laborales;
 - tomar medidas contra la violencia de género y la discriminación, y abogar por la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT;
 - garantizar el desarrollo de la capacidad y el empoderamiento para los sindicalistas, equipándoles para que aborden nuevas estrategias del mercado de trabajo, y ofrecer cursos de desarrollo de la capacidad relacionados con la COVID-19;
 - proporcionar orientación a los trabajadores de las empresas en línea; crear alianzas con entidades gubernamentales y no gubernamentales a fin de obtener más apoyo para los sindicalistas, y garantizar el apoyo técnico a través de la cooperación internacional;
 - respaldar a las trabajadoras compartiendo conocimientos especializados y asesoramiento sobre asuntos personales y profesionales;
 - garantizar que exista apoyo jurídico y asesoramiento en materia de salud disponibles para los profesionales de los servicios de redes que trabajan fuera o son responsables del mantenimiento, el servicio de atención al cliente, o el apoyo técnico para los teléfonos fijos y los teléfonos móviles;
 - redactar y adoptar acuerdos con el fin de: a) mantener a los trabajadores en sus domicilios hasta que las condiciones de la pandemia sean lo suficientemente seguras para regresar al lugar de trabajo, y b) establecer procedimientos para dicho retorno;
 - identificar la discriminación contra los trabajadores migrantes, y seguir persiguiendo a las empresas que los explotan;
 - abordar las situaciones en las que, al no haberse logrado nada con los documentos que se han redactado, las declaraciones de protesta y las propuestas de diálogo social, el Estado solo ha favorecido la recuperación de las empresas, anteponiéndola a la salud, y
 - acudir en ayuda, y reconocer los conocimientos especializados, de las organizaciones de trabajadores domésticos, que han actuado de una manera solidaria para prestar apoyo, también en lo que respecta a las cuestiones de salud mental, la pobreza alimentaria y la formación en materia de herramientas en línea.
- ▶ Con respecto a las trabajadoras, las prioridades inmediatas incluyen:

- el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, aprovechado su potencial para crear oportunidades de trabajo decente, mejorando las condiciones de trabajo, y reconociendo que los trabajadores domésticos deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores;
- la reducción y la distribución equitativa del trabajo de cuidados no remunerado entre los hombres y las mujeres en los hogares, el gobierno, las empresas y la comunidad;
- la mayor cobertura y efectividad de la seguridad social para las mujeres, especialmente la trabajadoras domésticas y del sector informal;
- la concesión de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad y otra licencia parental, y
- la promoción de una legislación más justa que promueva el empoderamiento económico de las mujeres.

Digitalizar, adaptar e innovar: retos y oportunidades para los sindicalistas durante la pandemia de la COVID-19 y el periodo de recuperación

Mohammed Mwamadzingo, Sylvester Kisonzo y Naome Chakanya

Introducción

Este artículo examina los retos emergentes para las organizaciones de trabajadores que están relacionados con los déficits nacionales de tecnología digital y con la creciente informalización, así como el impacto de la COVID-19. Aunque se hace referencia específica a África, estos retos suelen ser aplicables en todo el mundo. Las tecnologías digitales, especialmente las reuniones virtuales, amenazan el modelo tradicional de relaciones laborales. El artículo propone soluciones y recomienda medidas, argumentando que la adopción de estas tecnologías por los sindicatos brinda oportunidades y proporciona beneficios que, de lo contrario, no se harían realidad a través de reuniones, conferencias e interacciones presenciales.

Conclusiones principales

- ▶ Para los países en desarrollo en particular, existen dos retos principales para el trabajo en línea: las dificultades para afrontar los costos y la falta de conectividad:
 - Los altos costos que conllevan los datos móviles en los países en desarrollo impulsados por la falta de infraestructura, el alto nivel impositivo en el sector de la telefonía móvil y la escasa competencia en el sector. En la mayoría de los países africanos, el costo de un gigabyte es superior a 1 dólar de EE.UU., lo cual representa un costo demasiado

- elevado para la mayoría de los trabajadores en la economía tanto formal como informal.
- La limitada estructura de Internet y los continuos cortes de suministro eléctrico en algunos países también pueden dar lugar a una escasa conectividad.
 - ▶ La pandemia ha perturbado más aún los empleos y los ingresos en una época en la que los trabajadores necesitan estar más activos en línea. Los dirigentes sindicales dependen más de la conexión de Internet en las oficinas que en el hogar, por lo que el cierre de las oficinas durante los confinamientos les ha limitado a la hora de conectarse efectivamente con los afiliados en línea.
 - ▶ El trabajo a domicilio conlleva otros retos para los dirigentes sindicales:
 - un espacio limitado en los hogares, lo que conduce a unos resultados y a un rendimiento que distan de ser óptimos;
 - la falta de instalaciones de Internet de calidad para la realización de su actividad, con dispositivos inteligentes y recursos financieros limitados para las largas conexiones que requieren las negociaciones;
 - la falta de privacidad y de protección de datos y, como consecuencia, la exposición potencial a los piratas informáticos;
 - los retos para las negociaciones colectivas: la organización de reuniones está principalmente en manos de los empleadores, que pueden activar o desactivar los micrófonos de los oradores como lo deseen y, por lo tanto, controlar la comunicación;
 - los malentendidos de comunicación debido a una menor “lectura” del lenguaje corporal y del tono de voz;
 - más dificultades para la creación de equipos y la coordinación;
 - más dificultades para gestionar la educación y la formación en línea de los trabajadores, y
 - una mayor desigualdad (y violencia) por motivo de género debido a que la mayoría de las tareas domésticas, incluida la enseñanza en el hogar para los niños durante los confinamientos, son realizadas por las trabajadoras además de su trabajo, y conducen a una pérdida de unidades de promoción.
 - ▶ También existen oportunidades, en particular incrementar el número de jóvenes entre los afiliados, llegar a un público más amplio y aumentar la participación de las mujeres en las actividades sindicales.

El papel de los sindicatos

La COVID-19 ha puesto claramente de manifiesto que los sindicatos necesitan:

- ▶ reconocer la tecnología de la información como una fuerza esencial para determinar su pertinencia en el futuro y planificar estratégicamente la mayor visibilidad de la TIC en las estructuras sindicales;

- ▶ aumentar su interconexión y solidaridad, movilizando y uniendo a los trabajadores en torno a exigencias que desafían los aspectos negativos derivados de las operaciones globales de capital;
- ▶ garantizar que las disposiciones relativas a la digitalización y la difusión de la tecnología se incorporen en los convenios colectivos y en las estructuras de diálogo social en los lugares de trabajo, tales como los comités de trabajadores y los comités de empresa;
- ▶ crear sus propias aplicaciones (“apps”) y bases de datos accesibles a sus afiliados;
- ▶ concebir y probar diferentes maneras virtuales de comunicarse y de llegar a afiliados potenciales nuevos y más jóvenes, la mayoría de los cuales están ahora en línea;
- ▶ aumentar la realización electrónica de campañas en línea y la movilización electrónica de los afiliados y de los no afiliados (los trabajadores y los ciudadanos en general), incluidos los trabajadores de la economía informal, a través de las redes sociales y de otras plataformas en línea;
- ▶ responsabilizarse de organizar y convocar reuniones virtuales, en particular para la negociación colectiva y la educación de los trabajadores;
- ▶ defender políticas que afiancen una cultura de trabajo flexible en la que se aliente a los trabajadores a elegir libremente dónde trabajan;
- ▶ reconstruir la educación y la formación de los trabajadores para que sean compatibles con el aprendizaje en línea;
- ▶ seguir apoyando la participación de las mujeres en los programas en línea y las plataformas de las redes sociales a través de la financiación de webinarios destinados únicamente a mujeres y de otros programas que desafían las normas y sistemas patriarcales en el sindicalismo;
- ▶ lograr que los gobiernos participen en los esfuerzos para afrontar el reto que plantea la conectividad, y
- ▶ superar las restricciones de costo a través de diversos medios, incluido el acceso a soluciones de código abierto, opciones para la fijación de precios sin ánimo de lucro, particulares con un elevado patrimonio, fondos de solidaridad de apoyo y soluciones de colaboración basadas en la nube, y crear asimismo una cultura de trabajo híbrida, digitalizar los documentos y los procesos empresariales, y empoderar a la fuerza de trabajo sindical.

► La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor

► Diálogo social



- El **83** por ciento de los sindicatos ha adoptado el diálogo social como una respuesta a la pandemia, y aproximadamente el **89** por ciento celebra consultas tripartitas.



- El diálogo social utilizado como un medio de consenso entre los trabajadores y empleadores ha contribuido a un incremento del número total de afiliados de aproximadamente el **26** por ciento.



- Con objeto de aumentar el número de afiliados, los sindicatos deben responder a la pandemia utilizando todas las herramientas de diálogo social a su disposición en todos los niveles de comunicación.

► Protección social



- La crisis ha puesto de manifiesto que un sistema de **protección social** más **universal** e **inclusivo** está mucho mejor preparado para afrontar las conmociones.

- Un marco de seguridad social en el ciclo de vida y de múltiples niveles puede ayudarles a estructurar su comprensión de los papeles y responsabilidades frente al sistema nacional general de protección social, permitiéndoles visualizar la manera en que sus propios derechos se integran en un marco general basado en derechos.



- Las organizaciones de trabajadores pueden perseguir tres posibles ejes de acción:
 - evitar la presión contra la expansión de la protección social a los grupos no cubiertos: es imperativo que los sindicatos eviten la oposición rotunda de las reformas que introducen prestaciones no contributivas a quienes tienen una capacidad escasa o inexistente para pagar cotizaciones.
 - invertir en sensibilizar acerca de los principios basados en los derechos integrados en los sistemas de seguridad social inclusivos, y
 - participar de una manera proactiva en la persecución basada en coaliciones de intereses comunes en el marco del ciclo de vida.

► Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la COVID-19



- En todo el mundo, los **1 700 millones de trabajadores** dedicados a ocupaciones de servicios se consideran poblaciones de riesgo, ya que pueden convertirse en vectores de infección hacia otros.



- Aproximadamente el **14 por ciento** de los casos de COVID-19 notificados a la OMS ocurren entre los trabajadores de la salud (en algunos países, este porcentaje asciende al 35 por ciento). Sin embargo, varios grupos profesionales se consideran grupos de riesgo, no sólo los trabajadores de la salud.



- Debería prestarse especial atención a la preparación para nuevos riesgos potenciales, en particular nuevas pandemias mundiales y posibles riesgos profesionales derivados de las nuevas tecnologías y el cambio climático, entre otros.



► Transición justa



- ▶ Aunque los sectores “sociales” contribuyen a las crisis climáticas y ecológicas que se desarrollan, también pueden desempeñar un papel importante en su mitigación y en la adaptación a las mismas. Las transiciones verdes en los servicios, incluidos sectores específicos como la salud, el cuidado y la educación, impulsan cambios profundos en la energía y la manufactura.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores deben elegir entre programas sectoriales y programas de transición considerablemente ad hoc y políticas de transición justa integrales y proactivas. Dichas políticas exigirán grandes esfuerzos iniciales, pero probablemente sean más eficaces a largo plazo.

► Políticas



- ▶ En vista de las débiles posiciones fiscales que limitan considerablemente las medidas de apoyo gubernamentales en muchos países, se necesitan reformas ambiciosas, pero muchos países no tienen instrumentos financieros, monetarios y sociales suficientes para las respuestas inmediatas y a largo plazo necesarias.
- ▶ La coordinación conjunta es esencial entre los responsables del desarrollo nacional, la educación y formación, las transiciones demográficas, las políticas salariales y las leyes laborales, la negociación colectiva para la protección social y los empleos decentes, las políticas económicas y sociales, y las políticas e instituciones del mercado de trabajo.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores tendrán que abogar por un contrato social y acciones concertadas por todas las partes interesadas para que los efectos de las políticas perduren más allá de la crisis actual.

► Desigualdad de género durante la pandemia



- ▶ Se estima que otros 47 millones de mujeres y niñas vivirán en la pobreza extrema debido a la pandemia, por lo que el número total ascenderá a 435 millones; además, esto dará lugar a que se inviertan los avances logrados en lo que respecta a la igualdad de género y a que se obstaculicen los esfuerzos para la consecución del Objetivo 5 de los ODS.
- ▶ Las exigencias culturales y las distribuciones de los roles han conducido a que las mujeres y las niñas asuman una mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado que los hombres.
- ▶ Se necesitan medidas innovadoras encaminadas a lograr la igualdad de género en los sindicatos, impulsando la capacidad para integrar nuevos grupos de trabajadores.

► Digitalización



- ▶ Para los países en desarrollo en particular, existen dos retos principales para el trabajo en línea: las dificultades para afrontar los costos y la falta de conectividad.
- La digitalización brinda oportunidades, en particular incrementar el número de jóvenes entre los afiliados, llegar a un público más amplio y aumentar la participación de las mujeres en las actividades.
- Los sindicatos deben garantizar que las disposiciones relativas a la digitalización y la difusión de la tecnología se incorporen en los convenios colectivos y en las estructuras de diálogo social en los lugares de trabajo, tales como los comités de trabajadores y los comités de empresa.

La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor

2021 / Vol. 10 / núm. 1-2

Dinámica de la afiliación sindical durante la COVID-19: ¿Importa el diálogo social?

Owidhi George Otieno, Dickson Onyango Wandeda, y Mohammed Mwamadzingo

Derechos de los trabajadores y derechos humanos: resolver las tensiones históricas a través de un programa de seguridad social de múltiples niveles

Shea McClanahan y Alexandra Barrantes

Les accidents du travail, les maladies professionnelles et le COVID-19

Jukka Takala, Sergio Iavicoli, Seong-Kyu Kang, Claudina Nogueira, Diana Gagliardi, et Jorma Rantanen

Hacia una transición justa para todos: lecciones aprendidas de la pandemia

Dimitris Stevis, Dunja Krause y Edouard Morena

Políticas macroeconómicas para el crecimiento y la recuperación impulsados por el empleo tras la pandemia de COVID-19, con énfasis en África Subsahariana

Mohammed Mwamadzingo, Michael U. Akuupa, y Lawrence N. Kazembe

Los sindicatos de Asia Sudoriental responden a la presión de la COVID-19

Michele Ford y Kristy Ward

Desigualdad de género durante la pandemia: perspectivas de las trabajadoras en América Latina y el Caribe

Maria Bastidas Aliaga

Digitalizar, adaptar e innovar: retos y oportunidades para los sindicalistas durante la pandemia de la COVID-19 y el periodo de recuperación

Mohammed Mwamadzingo, Sylvester Kisonzo y Naome Chakanya

► **Información general:**

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

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
Correo electrónico: actrav@ilo.org