



# ► Nota de investigación

enero de 2021

## Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19:

### Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

#### Principales puntos

- La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia primordial de proteger la salud en el lugar de trabajo.
- El principio general consagrado en la Constitución de la OIT de “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”, sigue siendo válido en la crisis, pero además ha pasado a ser la piedra angular de las respuestas nacionales de política.
- Frente a la pandemia mundial, los Estados Miembros de la OIT están respondiendo a las cuestiones de seguridad y salud planteadas por la situación extraordinaria con medidas legislativas y de política relativas al mundo del trabajo.
- La presente reseña ofrece ejemplos de intervenciones normativas de 35 países y territorios, explicativas de la forma en que se ha apoyado la seguridad y la salud en la pandemia.

## Introducción

En la sexta edición del *Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo*, publicada el 23 de septiembre de 2020 se estimaba que el 94 por ciento de la población económicamente activa mundial vivía en países en los que regía algún tipo de cierre de lugares de trabajo<sup>1</sup>. Así pues, la pandemia de COVID-19 incide en la salud y la seguridad de la mayoría de los trabajadores del mundo<sup>2</sup>, incluso

cuando millones de ellos –en particular los empleados de la atención sanitaria y social, los servicios de emergencia, la agricultura, la alimentación y el comercio minorista, el transporte, la educación, las obras y el mantenimiento de infraestructuras, y otros servicios públicos– siguen trabajando para mantener en funcionamiento las sociedades. Sigue habiendo una apreciable incertidumbre sobre cuándo se recuperará la normalidad.

<sup>1</sup> OIT, Observatorio de la OIT: [La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición](#); 23 de septiembre de 2020.

<sup>2</sup> A 8 de enero de 2021, el número total de casos de COVID-19 se aproximaba a los 90 millones, de los cuales unos dos millones fueron mortales.

Los problemas que plantea la pandemia de COVID-19 son comunes a todos los Estados Miembros de la OIT, al igual que las medidas generales que han adoptado para frenar su propagación, como la paralización total o parcial de las actividades, la cuarentena, el distanciamiento físico y las medidas de higiene. Ahora bien, cada gobierno ha ido aplicando políticas y programas específicos procurando encontrar un equilibrio entre la protección de la salud pública y el mantenimiento a flote de la economía. Ante una pandemia de escala mundial, los países promulgaron rápidamente nuevas leyes y políticas laborales y adaptaron las ya vigentes, haciendo hincapié en el control y la prevención de la COVID-19 en los lugares de trabajo. A pesar del carácter provisional de estas normas, hay quienes sostienen que no deben tratarse como meras medidas de emergencia *ad hoc*, sino como parte de un nuevo corpus de leyes laborales<sup>3</sup>.

El objeto de la presente reseña informativa es contribuir al debate en curso sobre las novedades legislativas y normativas derivadas de la pandemia de COVID-19, en particular las relativas a la protección de la vida y la salud de los trabajadores<sup>4</sup>. Se presentan ejemplos de leyes y políticas adoptadas por los Estados Miembros de la OIT ilustran las tendencias comunes y las estrategias divergentes. En consonancia con el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores en el núcleo de las políticas económicas y sociales, en primer lugar se examina de modo general la importancia de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo<sup>5</sup> (véase [la sección 1](#)).

## 1. Marco jurídico y normativo internacional para la protección de la vida y la salud de los trabajadores

### 1.1. Marco jurídico internacional

En los últimos doce meses, la pandemia de COVID-19 ha cambiado drásticamente la forma en que todos vivimos y trabajamos. Ha planteado muchas cuestiones en cuanto a la forma de proteger la vida y la salud de los trabajadores, y al mismo tiempo ha aumentado la conciencia sobre la importancia de unas condiciones de trabajo seguras e inocuas. De conformidad con el principio enunciado en la Constitución de la OIT de “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”, la pandemia ha puesto de relieve la necesidad de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. De hecho, la Constitución de la OIT señala que “la protección del trabajador contra las enfermedades, [...] y contra los accidentes del trabajo[...]” es uno de los pilares de la justicia social<sup>6</sup>.

En esta época en especial, urge proteger la vida y la salud de todos los trabajadores pues, aparte de la COVID-19, la degradación del medio ambiente está agravando otros peligros importantes de naturaleza química y biológica del lugar de trabajo. A todo ello se añaden las mutaciones que están produciéndose en el mundo del trabajo. Las nuevas tecnologías, en particular, están causando que los límites del espacio y el tiempo se desdibujen cuando se realizan las actividades profesionales. La salud adquiere un papel central en una sociedad donde la ecuación espacio/tiempo se diluye en el ejercicio de la actividad profesional<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Véanse las diversas contribuciones en el número especial de la publicación *Italian Labour Law e-Journal* titulado “Covid-19 and Labour Law. A Global Review” (vol. 13, núm. 1S, agosto de 2020).

<sup>4</sup> Para un análisis del derecho de los trabajadores a la salud desde una óptica más amplia que la de la salud en el trabajo, véase también OIT, *Towards Universal Health Coverage: Social Health Protection Principles*, 2020.

<sup>5</sup> La *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo* (2019) establece: “Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta ... *la seguridad y salud en el trabajo*” (cursiva añadida). La expresión aparece también en el informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, publicado en enero de 2019 por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, en el que se subraya que “ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo”, una exhortación ya incluida en la *Declaración de Filadelfia* (1944) de la OIT.

<sup>6</sup> Las dos citas tomadas de la *Constitución de la OIT* proceden, respectivamente, de la Parte III del Anexo (Declaración referente a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, o Declaración de Filadelfia) y del Preámbulo.

<sup>7</sup> María Luz Vega Ruiz, “*La salud y el trabajo, los derechos fundamentales del futuro*”, *Revista jurídica del trabajo* 1 (enero-abril de 2020), 27–55 (34).

Estos retos exigen una evaluación exhaustiva de las políticas que utilizan los países para regular la seguridad y la salud en el trabajo, políticas que son fundamentales para la respuesta de la salud pública a la actual pandemia y para la recuperación a largo plazo de la misma. Es significativo que en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo haya declarado que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente<sup>8</sup>. Aunque no forma parte de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT en 1998<sup>9</sup>, se está estudiando la posibilidad de incorporar la protección de la vida y la salud de los trabajadores en ese marco<sup>10</sup>. Cabe reiterar que, tanto la Constitución de la OIT como la Declaración de Filadelfia anexa a ella destacan “la importancia fundamental de las condiciones de trabajo seguras y saludables para el principio de que el trabajo no es una mercancía”<sup>11</sup>.

Otros instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos –como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales– también han reconocido desde hace mucho tiempo que el derecho a un nivel adecuado de salud física y mental, sobre todo en el mundo del trabajo, es un derecho humano. El Pacto citado establece explícitamente que entre las medidas necesarias para garantizar la plena efectividad del derecho a la salud figuran “el mejoramiento de todos los aspectos de la higiene *del trabajo* y del medio ambiente” y “la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, *profesionales* y de otra índole, y la lucha contra ellas”<sup>12</sup>. Análogamente, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha observado que “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo

equitativas y satisfactorias”<sup>13</sup>. El Comité también ha señalado cómo “el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, *condiciones de trabajo seguras y sanas* y un medio ambiente sano”<sup>14</sup>.

Así como la salud es un “derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos”, las condiciones de trabajo seguras y saludables son “una condición previa para todos los demás derechos consagrados en la Constitución de la OIT”, pues son “esenciales e instrumentales para la realización de otros derechos laborales”. En palabras de la Comisión de Aplicación de Normas, “arriesgar la propia vida, seguridad o salud en el trabajo pone en peligro la capacidad de trabajar”.

El lenguaje de los derechos es inherente no solo a los tratados de derechos humanos. Los Convenios Internacionales también incluyen una serie de referencias al “derecho” a condiciones de trabajo seguras y saludables. Por ejemplo, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), insta a los Estados Miembros de la OIT a que promuevan “el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable” (párrafo 2 del Artículo 3).

En los últimos años, la OIT ha integrado cada vez más la dimensión de los derechos humanos en las normas que establece para la protección de los trabajadores. Un ejemplo reciente es el Convenio sobre el trabajo doméstico, 2011 (núm. 189), que se refiere expresamente a los derechos humanos: “Todo Miembro deberá adoptar

<sup>8</sup> La Conferencia Internacional del Trabajo pidió también al Consejo de Administración “que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. [Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo](#) (adoptada el 21 de junio de 2019), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.<sup>a</sup> reunión, párr. 1). 1.

<sup>9</sup> [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#) (1998).

<sup>10</sup> [GB.338/INS/3/2](#), párr. 9.

<sup>11</sup> [GB.338/INS/3/2](#), párr. 9.

<sup>12</sup> [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (PIDESC), Art. 12 (2).

<sup>13</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, [Observación general núm. 23 \(2016\) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias \(artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales\)](#), E/C.12/GC/23, párr. 25.

<sup>14</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, [Observación general núm. 14 \(2000\) - El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud \(artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales\)](#), E/C.12/2000/4, párr. 4.

medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de *los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos...*" (párrafo 1 del Artículo 3, sin cursiva en el original).

## 1.2. Normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo

Como se señaló en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo (2019), "unas condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente". El marco jurídico que rige la protección de la vida y la salud de los trabajadores y sus diversos elementos están firmemente anclados en muchas normas internacionales del trabajo. Estas normas contienen disposiciones que abarcan aspectos como la protección de los trabajadores contra los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo; el equipo de protección personal (EPP); el derecho a ser consultado y a recibir información y capacitación; el derecho a ser retirado de un lugar de trabajo que represente un riesgo inminente y grave para la salud; y el acceso a la atención de la salud<sup>15</sup>.

Entre las normas pertinentes figuran el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155; la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Convenio núm. 155 estipula que los empleadores deben garantizar que los lugares de trabajo "son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud" (Art. 16, párr. 1), y el Convenio núm. 187 prevé que cada Estado Miembro "deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, *el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*" (Art. 3, párr. 2, cursiva añadida). Además, en el

apartado d) del artículo 1 del Convenio núm. 187 se introduce la expresión "cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud", que se define como "una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención".

Las disposiciones establecidas en estas normas contemplan los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores como parte del marco de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Además de los derechos, como el derecho a recibir información y formación adecuadas sobre la SST, o el derecho a rechazar el trabajo inseguro, los trabajadores también tienen la obligación de cooperar con su empleador en cuestiones en la materia. Por su parte, se espera que los empleadores "en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores" y "proporcionen, cuando sea necesario, ropas y equipos de protección adecuados para prevenir [...] los riesgos de accidentes o de efectos nocivos para la salud cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, [...], los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud" (Convenio núm. 155, artículo 16).

<sup>15</sup> En el cuadro 1 siguiente figuran ejemplos concretos.

► **Nota de la OIT**

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

► **Cuadro 1: Resumen de las normas internacionales del trabajo pertinentes**

	Resumen de las disposiciones pertinentes	
<b>Protección contra los riesgos para la salud</b>	Los empleadores deben garantizar que, en la medida en que sea razonable y factible, los lugares de trabajo bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud.	<b>C. 155 (Art. 16(1))</b>
<b>Equipo de protección personal</b>	Los empleadores son responsables de proporcionar, cuando sea necesario, ropas y equipos de protección adecuados, sin costo alguno para el trabajador.	<b>C. 155 (Arts. 16(3) y 21)</b>
<b>Entrenamiento e información</b>	Se ha de proporcionar información y capacitación adecuadas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST).	<b>C. 155 (Art. 19)</b>
	Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.	<b>R. 171 (Párr. 22)</b>
<b>Obligación de consultar a los trabajadores</b>	Los trabajadores estarán habilitados para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo.	<b>C. 155 (Art. 19(e))</b>
<b>Gastos relacionados con las obligaciones en materia de SST</b>	Las medidas de SST no deberían suponer ningún gasto para los trabajadores.	<b>C. 155 (Art. 21)</b>
<b>Gestión de emergencias</b>	Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.	<b>C. 155 (Art. 18)</b>
<b>Obligación de los trabajadores de respetar las medidas de SST</b>	Los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, habrán de contribuir al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador. Lo mismo se aplica a los representantes de los trabajadores, que deben cooperar con el empleador en el ámbito de la SST.	<b>C. 155 (Art. 19 a) y b))</b>
	Los trabajadores deben cumplir con las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud así como las de otras personas, y observar los procedimientos de seguridad y salud.	<b>R. 164 (Párr. 16(b))</b>
	Los trabajadores deben utilizar correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección y no dejarlos inoperantes.	<b>R. 164 (Párr. 16(c))</b>
<b>Notificación de situaciones que plantean un peligro inminente y grave</b>	Los trabajadores informarán de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.	<b>C. 155 (Art. 19 f))</b>
<b>Retirada del trabajo</b>	Los empleadores no podrán exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud. Deberá protegerse de consecuencias injustificadas a los trabajadores que hayan juzgado necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.	<b>C. 155 (Arts. 19(f) y 13)</b>
<b>Atención médica y prestaciones por accidentes del trabajo</b>	Los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica y servicios conexos en relación con una afección mórbida y a prestaciones monetarias en relación con: a) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional; b) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y c) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.	<b>C. 121 (Arts. 9 y 10); véase también R. 121</b>
<b>Acceso a la atención médica</b>	Los trabajadores tienen derecho a acceder a la atención de salud y a los servicios de carácter preventivo y curativo, incluida la atención del médico de cabecera, la atención de especialistas (en hospitales y otros centros), los suministros farmacéuticos necesarios, la hospitalización en caso necesario y la rehabilitación médica. También tienen derecho a una protección financiera para evitar que sufran dificultades y un mayor riesgo de pobreza debido a las consecuencias financieras del acceso a la atención de la salud.	<b>R. 202 (Párrs. 4, 5 y 8), C. 102, C. 130 (Parte II) y R. 134</b>

En cuanto a la elaboración de futuras normas del trabajo, se ha reconocido la necesidad de reforzar la protección de los trabajadores contra los riesgos biológicos en el trabajo. En la actualidad no existe un instrumento internacional específico que se ocupe de manera exhaustiva y específica de los agentes biológicos en el lugar de trabajo. No obstante, las normas internacionales del trabajo que se ocupan de la SST en general en cierta medida sí cubren este vacío. En el Convenio núm. 155, por ejemplo, se pide “la introducción o el desarrollo de sistemas [...] de investigación de los agentes[...] biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores”<sup>16</sup>. Los agentes o peligros biológicos en general comprenden bacterias, virus, hongos y otros microorganismos, o partes de ellos y sus toxinas conexas, que son potencialmente peligrosos para la salud humana.<sup>17</sup> Los trabajadores pueden estar expuestos a los agentes biológicos de varias maneras, por ejemplo, mediante “el contacto con personas infectadas, animales infectados, fluidos corporales, la exposición a agua o aire contaminados y mediante una actividad laboral que implique el uso de patógenos humanos, por ejemplo, el trabajo de laboratorio relacionado con enfermedades infecciosas”<sup>18</sup>.

En una compilación de respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con las normas internacionales del trabajo y la evolución del brote de COVID-19 publicada en mayo de 2020, la OIT indicaba: “Cuando se haya establecido, por medios científicos[...] la existencia de un vínculo directo [...] entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y una enfermedad contraída por los trabajadores, se recomienda reconocer esa enfermedad como enfermedad profesional a los efectos de la prevención, el registro, la notificación y la indemnización”<sup>19</sup>. Se han planteado propuestas para un nuevo instrumento de la OIT sobre los riesgos biológicos y actualmente se están elaborando

directrices técnicas para abordar la posible exposición de los trabajadores a agentes biológicos a resultados de sus actividades laborales<sup>20</sup>. Se espera que, una vez validadas, estas directrices, junto con otros trabajos realizados por la OIT en este campo, faciliten el proceso de elaboración de una nueva norma internacional.

## 2. Respuestas legislativas y normativas a nivel nacional para proteger la vida y la salud de los trabajadores

### 2.1. Panorama general

Desde el comienzo de la pandemia de COVID-19, prácticamente todos los países han adoptado medidas de protección de la salud en respuesta a la evolución de la situación. Entre las estrategias introducidas para proteger la salud y garantizar la seguridad en el lugar de trabajo se encuentran el aislamiento obligatorio o voluntario, las medidas de higiene y el distanciamiento físico.

Además, los gobiernos han acometido diversas intervenciones normativas no solo para mitigar la crisis de empleo causada por la pandemia, sino también para responder a las necesidades inmediatas de los trabajadores. Se han instituido rápidamente medidas de protección social (incluidas prestaciones de enfermedad y desempleo, y medidas para facilitar el acceso a esas prestaciones) y se ha adaptado con urgencia la normativa en materia de teletrabajo, para que el recurso a esta modalidad de trabajo sea viable en gran escala<sup>21</sup>. Con estas intervenciones se procura proteger a los trabajadores de la exposición al COVID-19, y al mismo tiempo lograr un equilibrio, siempre que sea posible, entre las preocupaciones de salud pública y los imperativos económicos.

<sup>16</sup> Convenio núm. 155, Art. 11(f).

<sup>17</sup> Basado en la definición de agentes biológicos que figura en OMS, *International Minimum Requirements for Health Protection in the Workplace*, 2017, pág. 12.

<sup>18</sup> OMS, *International Minimum Requirements for Health Protection in the Workplace*, 2017, pág. 12.

<sup>19</sup> OIT, “Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)”, versión 2, 29 de mayo de 2020, pág. 19.

<sup>20</sup> Hace ya mucho tiempo que la OIT aborda un punto normativo sobre la protección contra los riesgos biológicos. En los párrafos 34 y siguientes del documento *GB.338/INS/2/1* hay un resumen de la evolución de esta cuestión desde 1993.

<sup>21</sup> Véase OIT, *Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID-19 en los países en desarrollo: Fortalecimiento de la resiliencia mediante el establecimiento de una protección social universal*, mayo de 2020. Se puede obtener más información y herramientas sobre la respuesta de protección social a la crisis de la COVID-19 en: <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action;jsessionid=uRYh0h7GOoiRni2xWS4jAanz8afBJAJzbLgyFbHRtNy17YY4of2O!539423187?lang=ES&id=62>.

En general, la actividad reguladora ha sido muy dinámica, sobre todo en lo atinente a garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. En esta reseña se presenta una compilación de ejemplos de intervenciones normativas de 35 países y territorios<sup>22</sup> (véase el *anexo*) que son pertinentes para comprender cómo se ha defendido el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo seguras y saludables durante la pandemia.

Esta compilación dista mucho de ser exhaustiva; sin embargo, ofrece una instantánea útil de las soluciones legislativas y políticas que se han ideado para afrontar los diversos problemas derivados de esta situación extraordinaria. Se han adoptado nuevas normas y reglamentos, algunos de los cuales tal vez sigan vigentes una vez terminada la crisis sanitaria actual. Los encargados de la formulación de políticas se han centrado en cuestiones tales como: la designación de la COVID-19 como enfermedad profesional o como accidente del trabajo (y la cuestión conexas de la clasificación de las ocupaciones en función del nivel de riesgo de exposición); reglamentos específicos en materia de SST relativos a la COVID-19 (incluidos los reglamentos sobre el uso de EPP); reglamentos para que la reapertura de los lugares de trabajo y la reincorporación al trabajo sean seguras y ordenadas; atención médica; prestaciones de enfermedad para los trabajadores afectados por la COVID-19; prestaciones durante la cuarentena obligatoria; derechos de licencia y modalidades de trabajo especiales; prestaciones por reducción de jornada y prestaciones por desempleo; y protección de los trabajadores más expuestos al riesgo de contraer la COVID-19.

En virtud del derecho internacional, “el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores básicos de la salud”<sup>23</sup>. En tal sentido, las medidas estatales destinadas a proteger

los medios de vida de los trabajadores, a prevenir la terminación del empleo o la reducción de los salarios, y a proporcionar a los empleadores desgravaciones fiscales como incentivo para mantener los puestos de trabajo, facilitan claramente la protección del derecho a la salud. Sin embargo, a pesar de su importancia, estas medidas y las correspondientes estrategias normativas quedan fuera del alcance de esta reseña, la cual se centra muy concretamente en la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Un punto importante que surge de un examen de las medidas estatales para abordar la salud y seguridad en el trabajo es que éstas normalmente forman parte de estrategias y planes de acción de salud pública más amplios a nivel nacional. En consecuencia, una experta en derecho laboral ha observado cómo “la salud laboral aparece hoy estrechamente ligada a la salud pública, ya que, por ejemplo, las normas medioambientales en materia de contaminación del aire, tienen un impacto directo en las normas de seguridad y producción en la empresa...”<sup>24</sup>. La relación entre el entorno laboral y el medio ambiente general (es decir, el mundo fuera del lugar de trabajo) ya se preveía en varias normas internacionales del trabajo relativas a la SST en sectores específicos<sup>25</sup>, pero las reglamentaciones nacionales adoptadas durante la pandemia de COVID-19 han puesto aún más de relieve la estrecha vinculación entre la salud en el trabajo y la salud pública.

## 2.2. Ejemplos de prácticas normativas de los países

En esta época de crisis, los Estados Miembros de la OIT han actuado con determinación en el frente normativo a fin de abordar los problemas que plantea la COVID-19 en materia de salud y seguridad en el trabajo. En el resumen siguiente se presentan, en grupos temáticos, algunas de las prácticas nacionales en este ámbito.

<sup>22</sup> Se trata de Alemania, Argentina, Austria, Belarús, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Chile, China, Chipre, Croacia, España, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Francia, Georgia, Grecia, Hungría, Indonesia, Irlanda, Italia, Kosovo (según se define en la resolución 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas), Líbano, México, Panamá, Polonia, Portugal, República de Corea, Rumania, San Marino, Serbia, Sudáfrica, Suecia, Suiza y la Provincia china de Taiwán.

<sup>23</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, Observación general núm. 14 (2000), párr. 4.

<sup>24</sup> Vega Ruiz, “La salud y el trabajo”, pág. 33.

<sup>25</sup> Para una visión general de las normas pertinentes, véase OIT, [Sostenibilidad medioambiental con empleo – Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo](#), 2018, cap. 3.

### a. Inclusión de la COVID-19 en la categoría de las enfermedades profesionales

La posibilidad de clasificar a la COVID-19 como enfermedad profesional viene determinada por la legislación de cada país<sup>26</sup>. Dada la rápida propagación de la pandemia, muchos países tienen ahora que decidir con urgencia cómo tratar esa cuestión<sup>27</sup>. A fin de asegurar que los trabajadores, en particular los de los sectores más expuestos, estén cubiertos por el seguro social, en varios países se han adoptado medidas para facilitar el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional. En Italia, por ejemplo, el Instituto Nacional del Seguro contra Accidentes de Trabajo considera que la infección por coronavirus del personal médico y de enfermería y otros miembros del personal de establecimientos sanitarios públicos o privados son casos de enfermedad profesional. Se presume que hay un vínculo causal predeterminado entre el trabajo realizado y la infección<sup>28</sup>. De manera análoga, el Gobierno de China ha ampliado el alcance del seguro de accidentes del trabajo para que el personal médico que contrae la COVID-19 en el desempeño de sus funciones goce de protección<sup>29</sup>. En la Argentina, un decreto aprobado en abril de 2020 estipula que la COVID-19 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional en el caso de trabajadores y trabajadoras que realicen actividades declaradas esenciales.

Sudáfrica también ha elaborado directrices sobre la COVID-19 a los efectos de determinar la cobertura de las prestaciones por accidentes del trabajo. Dentro de la clasificación de cuatro niveles de ocupaciones según el riesgo de exposición, el Departamento de Empleo y Trabajo define una ocupación de riesgo medio de exposición como aquella que requiere un contacto frecuente y/o cercano (es decir, a menos de 2 metros de distancia) con personas que pueden estar infectadas, pero

que no son pacientes de COVID-19 confirmados o sospechosos. Especifica además que en las zonas de transmisión comunitaria en curso, esta categoría de trabajadores incluye a quienes tienen contacto con el público en general, por ejemplo, en escuelas y entornos de trabajo con una alta densidad de población, como centros de trabajo, consultorios, puestos de frontera y algunos espacios de gran volumen dedicados a la venta al por menor. Por consiguiente, la cobertura no se limita a los trabajadores esenciales (véase el [anexo](#))<sup>30</sup>.

### b. La normativa específica en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación con la COVID-19

Los países han adoptado diversas medidas de SST en respuesta a la pandemia de COVID-19. Una de ellas fue la introducción de EPP para una amplia gama de trabajadores, como se hizo en Kosovo<sup>31</sup>, Polonia, Serbia y el Líbano, entre otros. En Serbia, se prescribió el PPE para los empleados que están en contacto directo con los clientes o que comparten un espacio de trabajo con varias personas. Indonesia ha adoptado una política encaminada a incorporar la prevención de la COVID-19 en los programas de SST y a facultar a los comités en la materia para promover la salud en el lugar de trabajo.

En algunos países, la reapertura de la economía después de un cierre fue acompañada de la formulación de protocolos específicos para el regreso al trabajo a fin de ayudar a los empleadores a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. En Irlanda, por ejemplo, se elaboró el Protocolo de regreso al trabajo en condiciones de seguridad (en inglés, Return to Work Safatey Protocol), a fin de ayudar a los empleadores y a los trabajadores a poner en práctica medidas de prevención de la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Este protocolo ha sido ideado para que en todos los lugares de

<sup>26</sup> De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), las enfermedades infecciosas pueden considerarse profesionales cuando se contraen en una ocupación en la que existe un riesgo particular de contaminación, como en la asistencia sanitaria o en el trabajo de laboratorio. Además, en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), se establece que las enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo que no se mencionan explícitamente en la lista (como es el caso de la COVID-19) pueden reconocerse como profesionales cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

<sup>27</sup> Para ejemplos de prácticas nacionales, véase la compilación de la OIT titulada "[State practice to address COVID-19 infection as a work-related injury](#)", actualizada por última vez el 12 de mayo de 2020.

<sup>28</sup> Asociación Internacional de la Seguridad Social, "[¿Puede el COVID-19 considerarse una enfermedad profesional?](#)", 2 de abril de 2020.

<sup>29</sup> Wenwen Ding, "[COVID-19 and Labour Law: China](#)", *Italian Labour Law e-Journal* 13, No. 1S (2020).

<sup>30</sup> Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo, Preparación del lugar de trabajo: [Workplace Preparedness: COVID-19 \(SARS-CoV-19 Virus\)](#), 2020, pág. 6.

<sup>31</sup> Según se define en la Resolución 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.



trabajo las empresas adapten los procedimientos y prácticas y cumplan las medidas de salud pública pertinentes relativas a la COVID-19<sup>32</sup>.

Un caso similar es el del protocolo firmado por el Gobierno de Italia y los sindicatos nacionales el 24 de abril de 2020, que contiene disposiciones detalladas sobre cuestiones como el suministro de información relacionada con la COVID-19 en el lugar de trabajo; la verificación de la temperatura de los empleados antes de la entrada al lugar de trabajo (incluidas las medidas de confidencialidad pertinentes); las precauciones que deben adoptar quienes realizan las verificaciones de la temperatura; el uso de EPP, máscaras y otros dispositivos de protección; la higiene de las manos; los procedimientos de saneamiento que deben seguirse si un empleado da positivo; la extensión de estas precauciones a terceros que entren en las instalaciones de una empresa; el distanciamiento físico durante la entrega de suministros; la limpieza y la ventilación de las zonas comunes; los créditos fiscales para fomentar la mejora de la higiene del lugar de trabajo; y el cumplimiento del distanciamiento físico por parte de todas las personas en el lugar de trabajo<sup>33</sup>.

En general, las intervenciones normativas en materia de SST han tratado de fortalecer la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores durante la pandemia, en consonancia con la evolución de la situación sanitaria y siguiendo las recomendaciones formuladas por la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Como se verá más adelante, la protección de la salud no se ha limitado únicamente a la protección física: también se han tenido en cuenta diversos aspectos de la salud mental y el bienestar.

### c. Atención médica y prestaciones de enfermedad para los trabajadores afectados por la COVID-19

Los países han adoptado una serie de medidas normativas para que los trabajadores afectados por la COVID-19 dispongan de atención médica y prestaciones de enfermedad. Ello reviste particular importancia dado que la cuarentena es uno de los métodos utilizados para frenar la propagación del nuevo coronavirus. El Gobierno de China, por ejemplo, ha establecido que los trabajadores que están o podrían estar afectados por la

COVID-19 deben estar protegidos, y ha ordenado a los empleadores que continúen pagando a esos trabajadores el salario ordinario, incluso cuando no puedan trabajar debido a la cuarentena obligatoria o a otras medidas impuestas por las autoridades. Se han prohibido temporalmente los despidos y las suspensiones. Indonesia hizo algo similar al establecer reglamentos que garantizan el pago íntegro a los trabajadores afectados por la COVID-19 (véase el *anexo*).

Algunos países han simplificado el procedimiento para obtener licencias médicas y han promovido la acreditación propia. En Francia, por ejemplo, ahora es más fácil para los empleados que tienen hijos a su cargo obtener un permiso médico. Los empleadores deben presentar una declaración de permiso médico (*déclaration de maintien à domicile*) en nombre de sus empleados a través de un portal web específico. Dicha declaración sirve como aviso de licencia, y sustituye al certificado de baja médica emitido por un profesional de la salud. Del mismo modo, en Suecia se ha suprimido el requisito de presentar un certificado médico tras una semana de ausencia del trabajo por enfermedad para tener derecho a las prestaciones de enfermedad (véase el *anexo*).

### d. Protección de los trabajadores pertenecientes al grupo de riesgo

Varios países han emprendido intervenciones normativas que ofrecen una protección específica a los trabajadores más expuestos al riesgo de contraer la COVID-19. En la Argentina, determinados grupos de trabajadores, a saber, los mayores de 60 años, las trabajadoras embarazadas y los trabajadores incluidos en el grupo de riesgo definido por las autoridades sanitarias, han quedado exonerados de la obligación de asistir al lugar de trabajo. Estos trabajadores también han sido excluidos de la categoría de "servicios esenciales" (véase el *anexo*). También en Dinamarca, Grecia, México y Suiza se han promulgado disposiciones especiales para los trabajadores más vulnerables a la COVID-19.

En Suiza, los trabajadores del grupo de riesgo de COVID-19 están autorizados a cumplir sus obligaciones a distancia, y los empleadores deben adoptar las medidas organizativas y técnicas necesarias para facilitar esas disposiciones. Si un(a) empleado/a no puede cumplir sus

<sup>32</sup> Irlanda, Departamento de Negocios, Empresa e Innovación y Departamento de Salud, *Return to Work Safely Protocol: COVID-19 Specific National Protocol for Employers and Workers*, 8 de mayo de 2020.

<sup>33</sup> El protocolo figura en el anexo 6 del Decreto del Primer Ministro de 26 de abril de 2020.

obligaciones profesionales desde el domicilio, el empleador asigna tareas sustitutivas equivalentes que pueden realizarse a distancia y sin modificar el salario. En la legislación suiza se han introducido otras medidas de protección específicas para hacer frente a las situaciones en que es indispensable la presencia (total o parcial) de empleados vulnerables en el lugar de trabajo. Una de esas medidas es la creación de un lugar de trabajo que excluya la posibilidad de un contacto estrecho con otras personas, en particular proporcionando una oficina individual o una zona claramente delimitada en la que se pueda mantener una distancia mínima de dos metros. En las situaciones en que el contacto cercano a veces es inevitable, se adoptan medidas de protección adecuadas, de conformidad con el principio STOP, sigla formada con las iniciales de los términos en francés siguientes: “sustitución, medidas técnicas, medidas de organización, equipo de protección personal”.

#### e. Derechos de licencia y modalidades de trabajo especiales (horarios flexibles, jornadas reducidas y licencia para cuidados especiales)

En Suecia, los trabajadores que tienen que cuidar de su cónyuge o pareja, o de algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, tienen derecho a ajustar y/o reducir su horario de trabajo cuando existan circunstancias excepcionales a raíz de las medidas adoptadas para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 (véase [el anexo](#)). Dos metros deciden cerrar las escuelas y ordenar la cuarentena de los escolares, los padres perciben un subsidio parental mientras las escuelas estén cerradas (sin necesidad de presentar un certificado médico). Asimismo, la licencia para cuidados especiales se concede a los trabajadores que no pueden trabajar porque tienen que ocuparse de sus hijos tras el cierre oficial de la guardería o la escuela a la que asisten. En Alemania se ha introducido una licencia para cuidados especiales para esos trabajadores, y también para los que han experimentado una disminución de sus ingresos. Estos trabajadores tienen derecho a una indemnización que asciende al 67 por ciento de sus ingresos netos mensuales por un periodo de hasta seis semanas (véase el

[anexo](#)). En Italia se reconoce el derecho a trabajar desde el hogar a todos los trabajadores con discapacidad; a quienes tienen un familiar que sufre una discapacidad grave; a los trabajadores inmunodeprimidos y los familiares de personas inmunodeprimidas, siempre que esas modalidades de trabajo sean compatibles con la naturaleza del trabajo que se ha de realizar. También la legislación española prevé la conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo a quienes tienen familiares a cargo reducir su jornada laboral (ver [Anexo](#)).

En la Federación de Rusia, el Gobierno emitió un decreto en el que se proclamaban los periodos comprendidos entre el 30 de marzo y el 3 de abril y entre el 4 y el 30 de abril de 2020 como “días no laborables remunerados”. Según los analistas, el concepto de “día no laborable remunerado” (que no es lo mismo que un día libre o un día festivo) no tenía precedentes en la legislación laboral rusa<sup>34</sup>. Por consiguiente, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, todas las entidades tuvieron que suspender o restringir sus actividades.

#### f. Salud mental y bienestar de los trabajadores

Como se ha señalado con razón, la inclusión de los trastornos mentales y del comportamiento en la lista de enfermedades profesionales de la OIT “constatan el hecho de que la salud del trabajador enfrenta en el siglo XXI retos invisibles que van más allá de lo conocido, de lo predecible y de lo que con los medios actuales es posible prevenir”<sup>35</sup>. Los rápidos cambios en las condiciones y disposiciones laborales durante la pandemia han dado lugar a nuevos problemas psicosociales que amenazan la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea que trabajen en la primera línea, en los servicios esenciales o desde el hogar, o que hayan perdido el empleo, o, si son autónomos, su empresa<sup>36</sup>. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), estipula claramente que el término “salud”, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

<sup>34</sup> Iuliia Ostrovskaja, “COVID-19 and Labour Law: Russian Federation”, *Italian Labour Law e-Journal* 13, núm. 1S.

<sup>35</sup> Vega Ruiz, “La salud y el trabajo”, págs. 32–33.

<sup>36</sup> Para un examen a fondo de este tema, véase OIT, [Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19](#), 2020.

Del examen de las prácticas de los Estados realizado para esta reseña se desprende que algunos países efectivamente han adoptado medidas para apoyar la salud mental de los trabajadores (véase el [anexo](#)). En Irlanda, el Protocolo de regreso al trabajo en condiciones de seguridad recomienda a los empleadores que presten asistencia a los trabajadores que puedan estar sufriendo ansiedad o estrés (por ejemplo, los que puedan haber pasado por acontecimientos traumáticos como una enfermedad grave o la muerte de un familiar o amigo, o que puedan estar experimentando dificultades económicas o en sus relaciones personales). En Taiwán (China), el Ministerio de Trabajo publicó un conjunto de directrices para subvencionar a las entidades empresariales que aplican medidas para mejorar el entorno laboral y la salud física y mental de los trabajadores<sup>37</sup>.

#### g. El teletrabajo y las medidas conexas en materia de seguridad y salud

La humanidad está en medio del primer experimento mundial de teletrabajo masivo, basado en el uso intensivo de nuevas tecnologías. Antes de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se utilizaba como medio para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y, en algunos países, también para reducir la huella ambiental de las personas y las empresas. Durante la pandemia, el teletrabajo se convirtió en una de las medidas preventivas más utilizadas en todas las regiones para proteger la salud de los trabajadores. La mayoría de los países han permitido que los empleadores impongan el teletrabajo unilateralmente, un recurso conocido como “teletrabajo obligatorio”, para que puedan cumplir sus obligaciones en materia de SST y las recomendaciones de las autoridades públicas. Este tipo de medidas reglamentarias se introdujeron en Bélgica, Bulgaria, Croacia, España, Georgia, Hungría, Italia, Indonesia, Panamá, Portugal, Rumania y San Marino, entre otros países<sup>38</sup>.

No obstante, del examen de los reglamentos y políticas nacionales realizado para esta reseña se desprende que todavía no hay una estrategia de aplicación general, de protección la salud y seguridad durante el periodo de teletrabajo. En la Argentina, por ejemplo, debido a la necesidad de adaptarse urgentemente, los empleadores fueron eximidos de su obligación de proporcionar artículos específicos relacionados con la SST a los trabajadores que trabajan a distancia<sup>39</sup>. En Chile, en cambio, se aprobó una nueva ley de teletrabajo que exige a los empleadores que respeten el derecho de los trabajadores a desconectarse durante al menos 12 horas consecutivas en cualquier periodo de 24 horas. Durante ese periodo de “desconexión”, quienes trabajan a distancia no están obligados a responder a ninguna comunicación, orden u otro requerimiento procedente de su empleador (véase el [anexo](#)).

En Austria, la definición de accidente del trabajo se ha ampliado para incluir los accidentes que ocurren cuando se trabaja desde el hogar. Según la nueva definición utilizada por el sistema de seguridad social del país, un “accidente de trabajo” es aquel que tiene una conexión temporal y causal con la ocupación de la persona asegurada, y ocurre en su lugar de trabajo (es decir, en el hogar en el caso del teletrabajo).

### 2.3. Cuestiones que justifican una mayor investigación

Entre las cuestiones que requieren una mayor investigación está la de cómo garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en ocupaciones con un riesgo muy elevado de exposición a contraer la COVID-19; en particular, el personal sanitario y los trabajadores de primera línea<sup>40</sup>. Hasta la fecha, es limitada la disponibilidad de información sobre las intervenciones

<sup>37</sup> Wanning Hsu, “COVID-19 and Labour Law: Taiwan”, *Italian Labour Law e-Journal* 13, No. 1S.

<sup>38</sup> OIT, [El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica](#), 2020.

<sup>39</sup> Facundo Martin Chiuffo, “COVID-19 and Labour Law: Argentina”, *Italian Labour Law e-Journal* 13, núm. 1S.

<sup>40</sup> OIT, [La COVID-19 y el sector de la salud](#), 11 de abril de 2020.

normativas emprendidas por los Estados Miembros de la OIT para proteger al personal sanitario y demás trabajadores esenciales. Los ejemplos conocidos tienen que ver con las diversas modificaciones introducidas en las leyes vigentes para garantizar que la asistencia sanitaria y otros servicios esenciales sigan estando disponibles<sup>41</sup>. Por el momento, algunas de estas cuestiones se han resuelto mediante convenios colectivos. En Italia, por ejemplo, las tres principales confederaciones sindicales firmaron con el Ministerio de Salud un acuerdo sobre la seguridad de los trabajadores de la salud. Dicho acuerdo abarca las medidas de prevención esenciales para proteger a los trabajadores en todos los servicios de salud y prevé la creación de un comité nacional encargado de vigilar la situación, en el que participan representantes sindicales. También establece normas de protección para todo el personal de salud, incluido el uso de equipo de protección individual (PPE) apropiado, repetición de pruebas de detección para el personal expuesto al virus, la garantía de un entorno de trabajo limpio y medidas de emergencia para mantener y aumentar el nivel de dotación de personal<sup>42</sup>. De manera análoga, en Finlandia, los trabajadores del sector municipal, incluido el personal docente, de enfermería y demás trabajadores de la salud, ahora están al amparo de un nuevo convenio colectivo, negociado durante la pandemia, que prevé un aumento total de la remuneración del 3,04 por ciento en un periodo de 23 meses<sup>43</sup>.

## Conclusión

La crisis provocada por la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia primordial de proteger la salud en el lugar de trabajo. También ha puesto de manifiesto la fuerte interdependencia entre la salud laboral, la salud pública y las políticas de protección social. La protección de la vida y la salud de los trabajadores es fundamental para la respuesta de la salud pública a la pandemia y la recuperación a largo plazo de la misma. Los ejemplos que se examinan en esta reseña permiten entrever la forma en que los Estados Miembros de la OIT están respondiendo, mediante medidas legislativas y normativas en el mundo del trabajo, a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo planteadas por esta situación<sup>44</sup>. El principio general consagrado en la Constitución de la OIT de “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”, sigue siendo válido en la crisis, pero además ha pasado a ser la piedra angular de las respuestas nacionales de política. Además, las nuevas normas especiales aplicadas por los Estados Miembros de la OIT para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, resumidas en el anexo, pueden ampliarse o adaptarse, abriendo la posibilidad de aplicarlas más allá de la crisis actual. También es pertinente para el debate internacional en curso sobre el papel fundamental de las condiciones de trabajo seguras y saludables para lograr el trabajo decente para todos.

<sup>41</sup> En Finlandia, por ejemplo, se han hecho excepciones a las disposiciones de la Ley de horarios de trabajo y la Ley de vacaciones anuales, tanto en el sector privado como en el público, para permitir que los profesionales capacitados en materia de atención de la salud, asistencia social y seguridad interna realicen el trabajo del modo y en el momento que sea necesario. En particular, las disposiciones relativas a las horas extraordinarias, los periodos de descanso semanal, las pausas y las vacaciones anuales no se aplican cuando ello es inevitable y siempre que no ponga en peligro la salud y la seguridad del empleado. En Eslovaquia, la declaración del estado de emergencia el 11 de marzo de 2020 impuso al personal sanitario la obligación de acudir al trabajo. Además, en determinadas profesiones se prohibió el ejercicio del derecho de huelga.

<sup>42</sup> Federación Sindical Europea de Servicios Públicos, [“COVID-19: Los sindicatos italianos firman un nuevo acuerdo vital para la seguridad de los trabajadores de la salud”](#), marzo de 2020.

<sup>43</sup> Federación Sindical Europea de Servicios Públicos, [“Agreement in State Sector as Local Government Negotiations Continue”](#), abril de 2020.

<sup>44</sup> La selección de cuestiones en el marco del tema más amplio de la salud y la seguridad de los trabajadores se hizo sobre la base de la información disponible y teniendo en cuenta los acontecimientos en cada país.

► **Nota de la OIT**

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

► **Anexo**

► **Resumen de las respuestas legislativas y de política en los países**

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
<i>Designación de la COVID-19 como enfermedad profesional</i>	<b>Argentina</b>	La enfermedad COVID-19 se considerará "presuntivamente" una enfermedad de carácter profesional (no incluida en la lista) respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales. Las aseguradoras de riesgos laborales deben adaptar su cobertura para que los trabajadores afectados por la COVID-19 reciban inmediatamente las prestaciones correspondientes.	Arts. 1 y 2 del Decreto 367/2020, de 13 de abril de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Bélgica</b>	Por lo que respecta a los trabajadores del sector sanitario, la COVID-19 es una enfermedad profesional. También están cubiertos los trabajadores de otros sectores o servicios activos durante los periodos de vigencia de las medidas de contención, como el personal de los almacenes de alimentos, la policía, los bomberos voluntarios y los paramédicos en las zonas de rescate.	Organismo Federal de Riesgos Laborales
	<b>Italia</b>	Las infecciones por COVID-19 contraídas en el lugar de trabajo se reconocen como accidente del trabajo y, como tal, están cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo.	Art. 42 del Decreto Ley núm. 18 de 17 de marzo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Líbano</b>	El personal sanitario que contrae la COVID-19 goza de las mismas prestaciones que se aplican en caso de accidentes de ámbito laboral.	Decreto núm. 136, de 16 de septiembre de 1983
<i>Clasificación de las ocupaciones según el riesgo de exposición a la COVID-19</i>	<b>México</b>	Clasificación de las ocupaciones en cuatro niveles según el nivel de riesgo; directrices para determinar la vulnerabilidad de los trabajadores a la COVID-19.	Guía para la actuación en los centros de trabajo ante el COVID-19, publicada el 24 de abril de 2020 por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social
	<b>Sudáfrica</b>	Clasificación de las ocupaciones en cuatro niveles según el nivel de riesgo; directrices para establecer el nivel de riesgo de exposición de los trabajadores.	Notificación sobre la indemnización por la enfermedad causadas por el nuevo coronavirus contraído en el ámbito laboral (COVID-19), en virtud de la Ley de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley núm. 130 de 1993), en su versión enmendada del 23 de marzo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
<i>Violencia doméstica</i>	<b>Líbano</b>	Línea telefónica para que los trabajadores denuncien problemas en el trabajo, específicamente para las trabajadoras domésticas, que son quienes corren mayor riesgo de sufrir violencia doméstica.	Comisión Nacional para las Mujeres Libanesas <a href="#">[link]</a>
<i>Definición de accidente del trabajo</i>	<b>Austria</b>	Se amplió la definición de accidente del trabajo para incluir los accidentes que ocurren mientras se trabaja desde el hogar.	
<i>Reorganización de las horas de trabajo</i>	<b>Suecia</b>	Los trabajadores que tienen que cuidar de un familiar tienen derecho a ajustar y/o reducir la jornada laboral, en caso de producirse circunstancias anejas a las medidas necesarias para evitar la transmisión de la COVID-19 a la comunidad.	Reglamento núm. 2020:244 sobre el subsidio parental temporal específico por COVID-19
<i>Licencia por cuidados especiales</i>	<b>Alemania</b>	Los empleados que no pueden trabajar porque necesitan cuidar de sus hijos tras el cierre oficial de una guardería o una escuela, y que experimentan una disminución de sus ingresos, tienen derecho a una prestación que asciende al 67 por ciento de sus ingresos netos mensuales durante un máximo de seis semanas.	Art. 56 (1a), Ley de protección contra las infecciones
	<b>Italia</b>	Se reconoce el derecho a trabajar desde el domicilio a todos los trabajadores con discapacidad, a los que tienen un familiar con una discapacidad grave, a los trabajadores inmunodeprimidos y a los familiares de personas inmunodeprimidas, siempre que esas modalidades de trabajo sean compatibles con la naturaleza del trabajo que se va a realizar.	Art. 90 del Decreto-ley núm. 34 de 19 de mayo de 2020

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
	<b>España</b>	Se han instituido medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar (horario y reducción de la jornada laboral para poder atender a los familiares).	Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020
	<b>Suecia</b>	Si las autoridades municipales deciden cerrar las escuelas y ordenar la cuarentena de los escolares, los padres perciben un subsidio parental mientras dura el cierre de las escuelas (sin necesidad de presentar un certificado médico).	Reglamento núm. 2020:244 sobre el subsidio parental temporal específico por COVID-19
<i>Trabajadores que están o podrían estar afectados por la COVID-19</i>	<b>China</b>	Esos trabajadores: a) siguen percibiendo la cuantía del salario habitual, incluso si no pueden trabajar debido a la cuarentena obligatoria u otras medidas obligatorias impuestas por el Gobierno; b) están protegidos contra el despido y la suspensión; c) se benefician de la prolongación automática de su contrato de trabajo si éste expira durante el periodo de cuarentena obligatoria (la prolongación culmina al final de ese periodo).	Aviso sobre la correcta gestión de las relaciones laborales durante el periodo de prevención y control de la infección por coronavirus, publicado el 24 de enero de 2020 por el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social
	<b>Indonesia</b>	Los trabajadores que están en observación por COVID-19 o que deben estar en cuarentena o aislamiento deben continuar percibiendo el total de su remuneración.	Carta circular del Ministro de Recursos Humanos núm. M/3/HK.04/III/2020 sobre la protección de los trabajadores y la continuidad de las actividades para la prevención y gestión de la propagación de la COVID-19
<i>Seguridad y salud en el trabajo (SST)</i>	<b>Indonesia</b>	Integración de la prevención de la COVID-19 en los programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo y habilitación de los comités de SST en los lugares de trabajo.	Carta circular del Ministro de Recursos Humanos núm. M/3/HK.04/III/2020 sobre la protección de los trabajadores y la continuidad de las actividades para la prevención y gestión de la propagación de la COVID-19
<i>Equipo de protección personal (PPE) en el lugar de trabajo</i>	<b>Kosovo<sup>45</sup></b>	Para poder continuar sus actividades, las empresas deben aplicar las siguientes medidas: a) proporcionar a sus empleados los EPP para la prevención de la COVID-19 según las indicaciones del Instituto Nacional de Salud Pública y b) asegurarse de que sus empleados y clientes observen el distanciamiento físico.	Orden núm. 01/05 de 23 de marzo de 2020 sobre la realización de actividades económicas durante la emergencia sanitaria, dictada por el Ministerio de Economía, Empleo, Comercio, Industria, Emprendimiento e Inversiones Estratégicas
	<b>Polonia</b>	Los empleadores deben asegurarse de que todos sus empleados, independientemente de las condiciones contractuales, tengan acceso a guantes desechables o a desinfectantes de manos.	Orden del Consejo de Ministros de 31 de marzo de 2020 por la que se establecen determinadas restricciones, órdenes y prohibiciones en relación con el estado de emergencia
	<b>Serbia</b>	El empleador está obligado a adoptar todas las medidas generales, especiales y extraordinarias, para garantizar la seguridad higiénica de las instalaciones y las personas. Se debe suministrar el equipo de seguridad a los empleados que estén en contacto directo con los clientes o que compartan su espacio de trabajo con los colegas.	Decreto sobre la organización de las actividades de los empleadores durante el estado de emergencia, publicado en el Boletín Oficial núm. 31/2020; vigente desde el 16 de marzo de 2020
	<b>Líbano</b>	Uso del EPP por los trabajadores de los servicios esenciales.	Circulares del Ministerio de Trabajo núm. 25/1 y núm. 26/1
<i>Regreso seguro al trabajo / reapertura controlada</i>	<b>Irlanda</b>	En un protocolo obligatorio, titulado "Regreso al trabajo con seguridad" de establecen medidas de prevención de la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Ha sido ideado para que en todos los lugares de trabajo las empresas adapten los procedimientos y prácticas y cumplan las medidas de salud pública pertinentes.	Protocolo de regreso al trabajo en condiciones de seguridad: Protocolo Nacional Específico para la COVID-19 destinado a Empleadores y Trabajadores, publicado por el Gobierno de Irlanda el 9 de mayo de 2020 [ <a href="#">enlace</a> ]

<sup>45</sup> Según se define en la Resolución 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
	<b>Italia</b>	El protocolo para los lugares de trabajo cubre, entre otros, los puntos siguientes: información sobre las medidas de seguridad; toda información recabada de los empleados sobre el COVID-19 debe ser “necesaria, adecuada y pertinente”; las precauciones se extienden a cualquier tercero que desee acceder a los locales de una empresa; el distanciamiento físico es obligatorio durante las entregas; la limpieza de las zonas comunes y la ventilación regular de las salas; se dispone de un crédito fiscal para fomentar la limpieza y desinfección adecuadas del lugar de trabajo, equivalente al 50 por ciento de los gastos incurridos, hasta un importe máximo de 20.000 euros; medidas de distanciamiento físico (mantener una separación de al menos 1 metro con respecto a los demás); uso de máscaras y otros equipos de protección siempre que sea posible; a la entrada y a la salida de los locales de la empresa debe haber un desinfectante de manos.	Protocolo de protección de la salud acordado entre el Gobierno italiano y los sindicatos el 24 de abril de 2020, en el que se establecen medidas para controlar y restringir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo; el protocolo figura en el anexo 6 del Decreto del Primer Ministro de 26 de abril de 2020
<i>Protección de los trabajadores pertenecientes a un grupo de riesgo</i>	<b>Argentina</b>	Las trabajadoras embarazadas y las trabajadoras y los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo no pueden clasificarse como personal esencial.	Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de 16 de marzo de 2020
	<b>Dinamarca</b>	Se aprobó una ley por la cual se permite a los empleados especialmente vulnerables y a sus familiares cercanos permanecer en el domicilio al reabrir la empresa; siguen percibiendo la remuneración y las prestaciones de enfermedad	Ley núm. 190 de 20 de mayo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Grecia</b>	Los empleados especialmente vulnerables que padecen ciertos problemas de salud tienen derecho a un permiso especial de ausencia.	Art. 25 de la Ley de 14 de marzo de 2020
	<b>México</b>	Los adultos de más de 65 años y los que pertenecen a grupos de riesgo de contraer una enfermedad grave y/o de morir a causa de ella no tienen que asistir a su lugar de trabajo. Se les concederá una licencia remunerada, es decir que seguirán percibiendo el salario y otras prestaciones reglamentarias.	Art. 2 del Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), emitido por el Ministerio de Salud el 24 de marzo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Suiza</b>	En la nueva ley se detallan las obligaciones del empleador de proteger la salud de los empleados vulnerables. Entre ellas figuran la de permitir que los empleados desempeñen sus funciones mediante el teletrabajo (para lo cual el empleador debe proporcionar las medidas de apoyo necesarias), o la de sustituir las tareas si resulta imposible realizar las originales a distancia; en ambos casos la cuantía pagada no variará. La Ley permite a los empleados acreditar personalmente su vulnerabilidad, aunque los empleadores pueden solicitar un certificado médico complementario.	Art. 10 c de la Ordenanza núm. 2 sobre las medidas de lucha contra el coronavirus (COVID-19), 13 de marzo de 2020
<i>Derecho a negarse a trabajar durante la pandemia de COVID-19</i>	<b>Suiza</b>	Un empleado perteneciente a un grupo de riesgo puede negarse a realizar una tarea que se le haya asignado si el empleador no cumple las condiciones requeridas o si considera que el riesgo de infección es demasiado alto a pesar de las medidas adoptadas por el empleador. El empleador puede exigir un certificado médico. El empleador sigue pagando el salario del empleado.	Art. 10 c de la Ordenanza núm. 2 sobre las medidas de lucha contra el coronavirus (COVID-19), 13 de marzo de 2020
<i>Salud mental y bienestar</i>	<b>Irlanda</b>	Los empleadores deberían prestar apoyo a los trabajadores que, al volver al trabajo, puedan estar sufriendo ansiedad o estrés a consecuencia de acontecimientos traumáticos como una enfermedad grave o el fallecimiento de un pariente o amigo, o puedan estar experimentando dificultades económicas o en sus relaciones personales.	Sección E, subsección 7C, del Protocolo de regreso al trabajo en condiciones de seguridad: Protocolo Nacional Específico para la destinado a Empleadores y Trabajadores <a href="#">[link]</a>

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
	<b>Taiwán, China</b>	Para mitigar el impacto de la pandemia en los empleadores y animar a las empresas a conceder una licencia sin goce de sueldo a la plantilla mientras mejoran su equipo, el Ministerio de Trabajo emitió directrices para subvencionar a las empresas que tomen medidas para mejorar el entorno laboral y promover la salud física y mental de los trabajadores. Se da prioridad a las empresas cuyas operaciones se han visto perturbadas por la COVID-19.	
<i>Trabajo a distancia</i>	<b>Bélgica</b>	El teletrabajo es obligatorio en todas las empresas no esenciales, independientemente de su tamaño, para todo el personal que realice tareas que puedan realizarse a distancia. En los casos en que no sea posible trabajar desde el hogar, las empresas deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas de salud pública.	Art. 2 del Decreto Ministerial de 18 de marzo de 2020 sobre medidas de emergencia para limitar la propagación de la COVID-19 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Bulgaria</b>	Para proteger a los trabajadores de los riesgos de salud asociados con la COVID-19, los empleadores pueden instruirlos para que trabajen desde el domicilio sin tener que solicitarles su consentimiento.	Ley de medidas y actuaciones durante el estado de emergencia; entró en vigor el 13 de marzo de 2020
	<b>Croacia</b>	En el periodo de confinamiento, solo trabajan los proveedores de servicios esenciales y los establecimientos comerciales esenciales (como las tiendas de comestibles y las farmacias). Se ha reducido el horario de funcionamiento. Los empleadores, tanto del sector privado como del público, están obligados a adoptar las disposiciones necesarias para que los empleados puedan trabajar desde su casa toda vez que ello sea posible.	Decisión sobre medidas para limitar las reuniones sociales, el trabajo en el comercio minorista, los servicios y los eventos deportivos y culturales (Boletín Oficial núm. 32/2020), y Decisión sobre la organización del trabajo en los órganos de la administración del Estado durante la pandemia de la enfermedad COVID-19 causada por el virus SARS-CoV-2 (Boletín Oficial núm. 32/2020)
	<b>Georgia</b>	Se emitió una ordenanza que introduce el concepto de distanciamiento físico en el lugar de trabajo y prevé la opción del trabajo a distancia.	Ordenanza núm. 181 sobre la aprobación de las medidas que deben aplicarse en relación con la prevención de la propagación del nuevo coronavirus (COVID-19) en Georgia, 23 de marzo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
	<b>Hungría</b>	Los empleadores pueden instruir unilateralmente a los empleados para que trabajen desde su domicilio.	Art. 6 del Decreto gubernamental núm. 47/2020 (vigente desde el 19 de marzo de 2020)
	<b>Italia</b>	Todos los progenitores con al menos un hijo menor de 14 años, que trabajan en el sector privado tienen derecho a trabajar en su domicilio, incluso en ausencia de acuerdos individuales, siempre y cuando el otro progenitor en el hogar no esté recibiendo una ayuda a los ingresos. Este derecho está sujeto a una evaluación de la compatibilidad del trabajo a distancia con la naturaleza del trabajo a realizar.	Art. 90 del Decreto Ley núm. 34 de 19 de mayo de 2020
	<b>Indonesia</b>	El Gobierno realizó un llamamiento a los empleadores, instándoles a fomentar el trabajo desde casa.	Carta núm. 14/SE/2020 del Departamento de Trabajo, Transmigración y Energía de la Región Especial de la Capital de la Provincia de Yakarta
	<b>Rumania</b>	Durante el estado de emergencia, los empleadores tienen derecho a instruir unilateralmente a los empleados para que trabajen desde su domicilio. No obstante, se recomienda a los empleadores que implementen una política que establezca las normas generales que deben seguirse durante el periodo de trabajo a distancia.	Decreto presidencial que establece el estado de emergencia
	<b>Panamá</b>	Se aprobó una ley que permite el teletrabajo en el país.	Ley núm. 126 de 18 de febrero de 2020, por la que se establece y regula el teletrabajo



Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
	<b>Portugal</b>	Rige la obligación de adoptar el teletrabajo, independientemente de la naturaleza de la relación laboral, siempre que las tareas puedan ser realizadas a distancia.	Art. 8 del Decreto núm. 2-B/2020, de 2 de abril de 2020.
	<b>San Marino</b>	Los empleadores del sector público y privado deben evaluar la posibilidad de permitir a los empleados realizar actividades fuera de sus instalaciones (trabajo a distancia y trabajo desde el domicilio).	Art. 1 e) del Decreto-ley núm. 44 de 8 de marzo de 2020
	<b>España</b>	Se debe dar preferencia y prioridad al teletrabajo.	Real Decreto-ley núm. 8/2020 de 17 de marzo de 2020
<i>Licencia médica (por ejemplo, la propia notificación en caso de enfermedad)</i>	<b>Francia</b>	El proceso de solicitud de permiso médico se ha simplificado para los empleados que necesitan cuidar de sus hijos. Los empleadores tienen la responsabilidad de presentar una declaración de baja médica (déclaration de maintien à domicile) en nombre de sus empleados en un portal web específico (declare.ameli.fr). Esta declaración sustituye al certificado médico emitido por un profesional de la salud. La licencia se concede, sin ningún periodo de espera ni requisitos de elegibilidad, por un periodo de 1 a 21 días, que es renovable. En el caso de todos los empleados que se encuentran de baja médica, el periodo de espera no se aplica ni al pago de las prestaciones diarias de la seguridad social ni a cualquier otra prestación adicional pagada por el empleador.	Decreto núm. 2020-73, de 31 de enero de 2020; Decreto núm. 2020-193, de 4 de marzo de 2020; Decreto núm. 2020-227, de 9 de marzo de 2020; Ordenanza núm. 2020-322, de 25 de marzo de 2020
	<b>Suecia</b>	Se ha suprimido el requisito de presentar un certificado médico después de haber estado fuera del trabajo por enfermedad durante una semana para tener derecho a las prestaciones de enfermedad.	Reglamento núm. 2020:196 por el que se modifica el Reglamento núm. 1995:1051 relativo a la obligación de presentar un certificado médico en relación con algunas prestaciones de enfermedad
<i>Días no laborables pagados</i>	<b>Federación de Rusia</b>	El Presidente de la Federación de Rusia emitió un decreto por el que se declara "no laborable" el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 3 de abril de 2020. El 2 de abril de 2020 se emitió otro decreto presidencial que establecía un segundo periodo más prolongado de días no laborables remunerados: del 4 al 30 de abril de 2020.	Decreto de 25 de marzo de 2020 "Sobre la declaración de una semana no laborable a nivel nacional"; y Decreto de 2 de abril de 2020 "Sobre las medidas para garantizar el bienestar sanitario y epidemiológico de la población de la Federación de Rusia tras la propagación de la infección por el nuevo coronavirus (COVID-19)"
<i>Licencia de enfermedad pagada</i>	<b>Taiwán, China</b>	En el caso de los trabajadores a los que se les ordena aislarse o ponerse en cuarentena en el hogar, o aislarse o ponerse en cuarentena en grupo, las autoridades (organismos), empresas, escuelas, entidades jurídicas y organizaciones deben concederles una licencia para la prevención de enfermedades durante el periodo de aislamiento o cuarentena, y no pueden tratarlos como ausentes sin motivo, obligarlos a tomar una licencia personal o de otro tipo, deducir las primas de asistencia, despedirlos o imponerles otras sanciones desfavorables. Lo mismo se aplica a los trabajadores que toman licencia para cuidar a familiares aislados o en cuarentena.	
	<b>Estados Unidos</b>	En virtud de la Ley de Emergencia relativa a la licencia pagada de enfermedad y la Ley de Emergencia de ampliación de la licencia familiar y médica (ambas, partes de la Ley "las familias primero" de respuesta al coronavirus), los empleadores del sector privado que tienen menos de 500 empleados reciben créditos fiscales por el costo de conceder a los empleados una licencia pagada tomada por razones específicas relacionadas con COVID-19.	Ley "las familias primero" de respuesta al coronavirus de 18 de marzo de 2020

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
<i>Medidas de cuarentena</i>	<b>Belarús</b>	El concepto de autoaislamiento se definió como un conjunto de medidas para asegurar el aislamiento (en el hogar o en otras condiciones) de las personas que llegan de países con una situación epidemiológica desfavorable; las personas que han tenido o podrían haber tenido contactos con personas que padecen una enfermedad infecciosa; las personas que son portadoras de agentes patógenos de enfermedades infecciosas; y las personas que se están recuperando de una enfermedad infecciosa.	Resolución del Consejo de Ministros de la República de Belarús núm. 208, de 8 de abril de 2020, "Sobre la introducción de medidas restrictivas"
	<b>Portugal</b>	El aislamiento profiláctico (durante 14 días) se considera comparable a una enfermedad ordinaria a efectos de las medidas de protección social. En consecuencia, los trabajadores que han recibido instrucciones de las autoridades sanitarias para someterse a un aislamiento profiláctico pueden contar con que se les pagará el 100 por ciento de su remuneración ordinaria durante el periodo de aislamiento.	Orden núm. 2875-A/2020 de 3 de marzo de 2020
	<b>Rumania</b>	Los empleados tienen derecho a un permiso médico/de cuarentena. En principio, el costo de las prestaciones percibidas durante dichos permisos se sufraga con cargo al presupuesto de la seguridad social del Estado, salvo en el caso del permiso médico durante los cinco primeros días de incapacidad, en que el costo es sufragado por el empleador.	
<i>Prestaciones de enfermedad</i>	<b>Irlanda</b>	Hay una prestación de enfermedad mejorada o un subsidio de asistencia suplementaria para las personas que deben aislarse o a las que se les ha diagnosticado la COVID-19. Un trabajador en autoaislamiento (máximo dos semanas) o diagnosticado con COVID-19 (máximo diez semanas) puede solicitar una prestación de enfermedad mejorada de 350 euros por semana. Tanto los asalariados como los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a esta prestación mejorada.	Departamento de Empleo y Protección Social, 10 de marzo de 2020 <a href="#">[enlace]</a>
<i>Derecho a desconectar (derechos relacionados con el teletrabajo)</i>	<b>Chile</b>	En el caso de los trabajadores a distancia que tienen libertad para distribuir su horario de trabajo o que están excluidos del límite máximo de horas de trabajo, el empleador debe respetar su derecho a desconectar, asegurándose de que haya un periodo de tiempo durante el cual no estén obligados a responder a comunicaciones, órdenes u otras solicitudes. El periodo de desconexión debe ser de al menos 12 horas consecutivas en todo periodo de 24 horas. Asimismo, el empleador no podrá, bajo ninguna circunstancia, enviar comunicaciones a los trabajadores ni emitir órdenes u otros requisitos en los días de descanso y los días festivos reglamentarios o durante los periodos de vacaciones anuales.	Art. 152(J) de la Ley 21220 de 24 de marzo de 2020 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia
<i>Servicios esenciales (disposiciones relacionadas con la salud)</i>	<b>Chipre</b>	Pruebas de detección obligatorias del COVID-19 para los empleados de las empresas minoristas de alimentos y bebidas que participan en la cadena de suministro de estas empresas, y para el personal de las residencias de ancianos. El Ministerio de Salud ha proporcionado una serie de pruebas de laboratorio gratuitas para estos fines.	Decreto núm. 16 de 2020 relativo a la cuarentena, publicado el 15 de abril de 2020
<i>Comprobación del estado de salud de los empleados</i>	<b>Hungría</b>	El empleador puede adoptar las medidas necesarias y justificadas para comprobar el estado de salud de un empleado.	Art. 6 del Decreto gubernamental núm. 47/2020 (vigente desde el 19 de marzo de 2020)

Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Tema	País	Disposición/medida	Fuente
<i>Seguridad y salud en el trabajo y teletrabajo</i>	<b>República de Corea</b>	El Ministerio de Empleo y Trabajo ha publicado directrices sobre el teletrabajo que abarcan aspectos como el horario de trabajo, la ampliación del horario de trabajo, la prestación de servicios y los accidentes del trabajo. Por ejemplo, las horas de trabajo prolongadas y nocturnas se pagarán como horas extraordinarias, y cualquier accidente o enfermedad que se produzca durante el teletrabajo entra en la categoría de accidente del trabajo. Debido al cierre de guarderías, jardines de infancia y escuelas, que han pasado a la enseñanza virtual, las familias tienen dificultades para combinar las responsabilidades laborales y de cuidados. Por consiguiente, el subsidio del Gobierno para la licencia de corta duración para cuidados familiares se amplió de cinco a diez días.	
	<b>España</b>	Se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos relacionados con la COVID-19, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.	Art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo de 2020
<i>Suspensión de la obligación de asistir al lugar de trabajo</i>	<b>Argentina</b>	Se ha suspendido la obligación de asistir al lugar de trabajo para: a) los trabajadores mayores de 60 años; b) las trabajadoras embarazadas; y c) los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo definidos por las autoridades sanitarias.	Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**Contacto**  
Karimova, Tahmina

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

T: +41 22 799 7158  
E: karimovat@ilo.org