

6-7 ABRIL  
2022

**CONFERENCIA**  
GLOBAL DEAL

UN FUTURO MEJOR PARA LOS  
TRABAJADORES ESENCIALES

| DOCUMENTO DE APOYO |



## ACERCA DE LA CONFERENCIA

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto el papel fundamental de los trabajadores esenciales, tanto del sector formal como informal, a la hora de apoyar a las economías, las empresas y las sociedades, pero también ha planteado la cuestión de hasta qué punto el papel vital que desempeñan se refleja en su remuneración y condiciones laborales. En este documento se analiza la manera en que el diálogo social puede contribuir a: promover un salario justo y unas condiciones de trabajo dignas, permitir el acceso a la protección social, mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y poner fin a la violencia y el acoso laboral.

El presente documento sirve de nota informativa para la conferencia del Global Deal, titulada «Un futuro mejor para los trabajadores esenciales». Comienza con una descripción de la vida laboral y las condiciones de empleo de los trabajadores esenciales. En la segunda sección, se presentan algunos ejemplos que surgieron en respuesta a la pandemia, o incluso antes, y que muestran cómo el diálogo social puede remodelar las economías y los lugares de trabajo así como mejorar las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores esenciales. En la tercera y última sección, se señalan las principales conclusiones para lograr un futuro mejor para los trabajadores esenciales.



## 1. TRABAJO ESENCIAL, SALARIOS BAJOS Y CONDICIONES LABORALES POBRES

Los trabajadores de sectores como el cuidado, el comercio minorista de alimentos, la limpieza y el transporte, por citar solo algunos, han mantenido nuestras economías y sociedades en funcionamiento durante la pandemia, a pesar de que tanto ellos como sus familias corrieron el riesgo de verse expuestos al COVID-19. Al mismo tiempo, la pandemia ha puesto de relieve el hecho de que, si bien los trabajadores esenciales prestan servicios indispensables relacionados con la sanidad, el cuidado y la economía básica, muchos perciben salarios ínfimos y sus condiciones de trabajo son deficientes.

En los [Estados Unidos](#), 22 millones de personas —es decir, casi la mitad de todos los trabajadores de primera línea<sup>1</sup>— desempeñan una ocupación en la que la mediana salarial es inferior a 15 dólares estadounidenses por hora. Millones de personas trabajan como cajeras, en la preparación de alimentos o en la asistencia domiciliaria y ganan entre 11 y 12 dólares estadounidenses por hora. Dicha cantidad es sustancialmente menor que el salario medio de los Estados Unidos, que se sitúa en torno a 25 dólares estadounidenses. [Una de cada cuatro](#) tiene dificultades para pagar los gastos domésticos básicos y la mitad de ellas no podría pagar una factura médica imprevista de 500 dólares estadounidenses.

La misma tendencia puede observarse en Europa. En [Francia](#), casi una cuarta parte de los trabajadores de primera línea perciben sueldos que se encuentran en torno al salario mínimo. En particular, los cuidadores y los limpiadores son los que con mayor frecuencia ganan aproximadamente el salario mínimo. En [Alemania](#), el 20 % de todos los trabajadores esenciales soportan malas condiciones laborales, como salarios bajos, precariedad, poca autonomía laboral y escasas perspectivas de carrera. Entre ellos se incluyen los trabajadores del sector de la limpieza, la logística y el almacenamiento, el trabajo social y determinadas formas de cuidado personal.

Los trabajadores de primera línea han pagado un peaje especialmente alto durante la pandemia: los trabajadores esenciales que ejercen puestos de trabajo de baja cualificación y con malas condiciones laborales tuvieron un [mayor riesgo de contagio](#), y [muchos](#) soportaron un aumento de la carga de trabajo (además de trabajar de forma irregular y más horas), un incremento de la violencia en el trabajo y, especialmente en el caso de los trabajadores con contratos precarios, un acceso limitado a la protección social, ya que la naturaleza de estos contratos significa que los trabajadores no reúnen los requisitos mínimos para acceder a las prestaciones sociales. Además, existe una clara dimensión de género, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en muchos puestos de trabajo esenciales. [Las mujeres](#) constituyen el 76 % de los profesionales sanitarios, el 86 % de los trabajadores de los cuidados personales, el 82 % de los cajeros de supermercados y el 83 % de los cuidadores de personas de edad avanzada y con discapacidad.

<sup>1</sup> Cincuenta millones de trabajadores, o lo que es lo mismo, el 34,5 % de todos los trabajadores de los Estados Unidos, están clasificados como trabajadores de primera línea, es decir, como trabajadores que tuvieron que presentarse físicamente en el trabajo durante la pandemia debido a la naturaleza esencial del sector en el que trabajan.

Asimismo, en la Unión Europea, por ejemplo, los trabajadores esenciales suelen desarrollar su profesión en sectores en los que el trabajo no declarado, en particular entre los trabajadores poco cualificados y los nacionales de terceros países, es considerable (agricultura, cuidados domésticos y transporte de mercancías por carretera), lo que les deja desprotegidos tanto por lo que se refiere a la percepción de un salario justo como al acceso a la protección social (DG EMPL de la Comisión).

En todo el mundo, los trabajadores informales son los protagonistas de esta paradoja, según la cual el trabajo indispensable no se recompensa ni valora adecuadamente. Muchos trabajadores informales han seguido prestando servicios esenciales durante la pandemia. Los trabajadores domésticos han atendido a las familias, los vendedores ambulantes han proporcionado alimentos frescos y los recicladores han hecho posible que los espacios públicos estén más limpios y sean más sostenibles. Pero, al mismo tiempo, se les ha ofrecido [poca protección](#). Por ejemplo, el 90 % de los vendedores ambulantes y los trabajadores domésticos y el 80 % de los recicladores tuvieron que comprar sus propios equipos de protección individual. Muchos de ellos no tenían acceso a agua limpia, ya que estos servicios se cortaron en muchas instalaciones municipales.

Por lo que respecta a los ingresos, [una encuesta](#) realizada a trabajadores informales en doce ciudades del mundo<sup>2</sup> indica que dichos trabajadores perdieron entre el 67 % y el 90 % de sus ingresos anteriores al COVID-19 en la primera ola de la pandemia, y casi un tercio de los encuestados afirmaron que un adulto o un niño había pasado hambre en el mes anterior a la encuesta. A mediados de 2021, los ingresos seguían siendo considerablemente inferiores, ya que el trabajador típico solo percibía el 64 % de sus ingresos anteriores al COVID-19.

En febrero de 2021, un año después del inicio de la pandemia, casi el 30 % de los trabajadores de los [Estados Unidos](#) no se sentía protegido frente al COVID-19 en el trabajo y uno de cada cinco trabajadores iba a trabajar enfermo, debido principalmente a que no tenía derecho a una licencia por enfermedad o por miedo a perder su puesto de trabajo. Las cifras son similares en [Europa](#), donde 22 millones de trabajadores esenciales desarrollan una profesión con una elevada interacción social, lo que dio lugar a un alto riesgo de contagio durante la pandemia.

El diálogo social proporciona herramientas que pueden ayudar a poner remedio a las precarias condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores esenciales. Sobre la base de los derechos habilitantes (o fundamentales) de asociación y de negociación colectiva, el diálogo social permite a los trabajadores organizarse para promover su interés colectivo y mejorar sus condiciones laborales. En la siguiente sección se presentan algunos ejemplos de cómo lo ha conseguido.



<sup>2</sup> La encuesta se basó en las entrevistas realizadas a 2 292 trabajadores informales de diez sectores diferentes en doce ciudades entre junio y julio de 2020. Se preguntó a los encuestados sobre el período anterior al COVID (febrero de 2020), el período de las restricciones más severas (abril de 2020) y el período en el que se llevó a cabo la encuesta (junio y julio de 2020). Entre las doce ciudades figuran: Ahmedabad, Delhi y Tirupur (India); Acra (Ghana); Bangkok (Tailandia); Dakar (Senegal); Dar Es-Salaam (República Unida de Tanzania); Durban (Sudáfrica); Lima (Perú); Ciudad de México (México); Nueva York (Estados Unidos); y Pleven (Bulgaria) (WIEGO, Primera Ronda, Resumen Mundial 2021).



## 2. UN TRABAJO MEJOR PARA LOS TRABAJADORES ESENCIALES

Los trabajadores esenciales necesitan derechos efectivos en el trabajo para que se escuche su voz y puedan defender políticas y cambios prácticos y participar en ellos para mejorar sus condiciones y vida laborales.

En esta sección se presentan algunos ejemplos que muestran cómo el fomento de la representación colectiva y el diálogo y la negociación con otras partes interesadas —en particular el diálogo social entre los representantes de los trabajadores, las empresas y los gobiernos— pueden transformar las economías y los lugares de trabajo y ofrecer un trabajo mejor a los trabajadores esenciales.

### SALARIO JUSTO Y CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS

La negociación colectiva puede tener como resultado el aumento de los salarios y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en comparación con la negociación individual. En los [Estados Unidos](#), un trabajador protegido por un convenio colectivo gana un 11,2 % más que un trabajador similar en un lugar de trabajo no sindicado. Del mismo modo, los trabajadores en [Europa](#) perciben un salario un 10 % mayor si están protegidos por un convenio colectivo.

En Nueva York, en respuesta a la crisis del COVID-19, las [organizaciones de trabajadores informales](#) presentaron varias demandas al gobierno local para ayudar a los vendedores ambulantes a recuperarse de la pandemia. Se pidió, entre otras cosas, que los lugares públicos de venta de alimentos pudieran operar y que el Departamento de Servicios para Pequeñas Empresas de Nueva York aprobara préstamos para que los vendedores ambulantes pudieran volver a trabajar. En febrero de 2021, el alcalde de Nueva York aceptó formalmente una de sus principales demandas: impedir que la policía de Nueva York no dejara trabajar a los vendedores ambulantes.

Las organizaciones de trabajadores informales de todo el mundo defienden los derechos de los trabajadores. La [Federación de Trabajadores Informales de Tailandia](#) defiende el derecho a trabajar en espacios públicos. También pide al Gobierno que adquiera al menos el 30 % de los bienes y servicios de trabajadores informales y que reduzca sus cotizaciones al sistema de seguridad social (ibid.). En Acra, un [colectivo de organizaciones de trabajadores informales](#)<sup>3</sup> demanda que todos los trabajadores informales estén cubiertos por la protección social (asistencia sanitaria, atención infantil y protección de los ingresos). Quieren que se cree un registro de trabajadores informales, para que las medidas de ayuda durante las situaciones de crisis y después de ellas puedan llegar a quienes las necesitan.

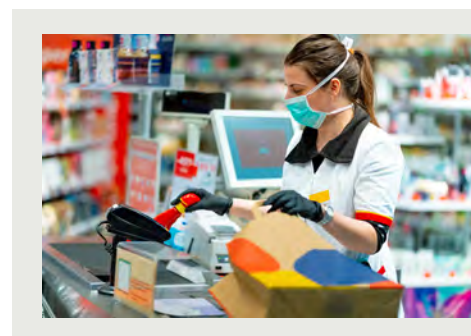
Una demanda común y esencial de las organizaciones de trabajadores informales es convertirse en «socios en la recuperación» y contar con representantes de los trabajadores en las comisiones técnicas y los comités para configurar planes de recuperación, debatir y planificar las inversiones en la infraestructura de los lugares de trabajo, regular los espacios de venta y dirigir otras dimensiones políticas que son importantes para los trabajadores informales. No se

<sup>3</sup> Kpone Landfill Waste Pickers Association, Greater Accra Markets Association (Gama), Informal Hawkers and Vendors Association of Ghana (Ihvag), and Kayayei Youth Association.

trata de una nueva demanda y hay precedentes. Por ejemplo, en Nepal se creó en 2016 un [nuevo sindicato de conductores de calesas eléctricas](#) con el apoyo de sindicatos afiliados a la Federación Internacional de Transporte. En un año, se habían afiliado 8 000 trabajadores y el sindicato había constituido comités que negocian directamente la expedición de licencias con los organismos gubernamentales a nivel de distrito (ibid.). Asimismo, en Minas Gerais (Brasil), en 2011, una [organización de recicladores](#) logró que se aprobara una ley para pagar una prima adicional a los recicladores de residuos sólidos que sean miembros de una asociación de trabajadores. Los propios representantes de los recicladores forman parte de un comité de coordinación permanente para validar el registro de estas cooperativas de recicladores.

Además de estos procesos generales de diálogo sobre políticas, el diálogo social puede ser extremadamente eficaz si se formaliza como, por ejemplo, cuando se crean consejos tripartitos para fijar los niveles salariales de un grupo o sector de trabajadores. Esto es lo que ha ocurrido en algunos países en el caso de los trabajadores informales, en particular de los trabajadores domésticos, que se encuentran entre los más vulnerables del mercado laboral. La mayoría son mujeres, frecuentemente trabajadoras migrantes cuyos visados no les permiten cambiar de empleo, y están disponibles las 24 horas, los siete días de la semana. Dado que este trabajo se realiza a puerta cerrada en hogares particulares, a los trabajadores domésticos les resulta más difícil reunirse y organizarse. También es poco probable que los trabajadores domésticos estén afiliados a los sistemas de seguridad social.

En Argentina, la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo dio impulso a la mejora de sus condiciones laborales. En 2013, una nueva ley laboral estableció la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, que es un órgano tripartito cuya responsabilidad es fijar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. [Un consejo del salario de carácter tripartito](#), creado en 2015 y compuesto por representantes de tres ministerios, seis sindicatos de trabajadores domésticos y una asociación de amas de casa, que representa los intereses de los empleadores.



A pesar de que las negociaciones fueron complicadas, desde 2015 se han firmado acuerdos anuales para que los salarios de los trabajadores domésticos se igualen al salario mínimo general. Por otra parte, esto ha dado lugar a un sistema de relaciones laborales más maduro que ha permitido negociar otras condiciones de empleo, como la bonificación por asistencia y una compensación adicional para reconocer el servicio de larga duración. En 2006, el Gobierno de Uruguay aprobó una ley por la que se ampliaba la protección de la legislación laboral a los trabajadores domésticos y que definía las condiciones básicas de empleo (como los períodos de descanso, la semana de 44 horas, el seguro de desempleo y la emisión de nóminas), y que estableció [un marco para las negociaciones salariales tripartitas](#). Además, para garantizar el cumplimiento de la nueva ley, se creó una iniciativa para sensibilizar a los trabajadores y los empleadores sobre las condiciones laborales requeridas, así como una inspección de trabajo especializada para supervisar la observancia de la legislación sobre el trabajo doméstico. Como consecuencia, las afiliaciones a la seguridad social aumentaron un 75 % entre 2006 y 2018 y las tasas de pobreza entre los trabajadores domésticos se [redujeron a la mitad](#) —del 30 % en 2006 al 14 % en 2017. La experiencia de los Consejos de Salarios de carácter sectorial que, en Uruguay, va unida a los avances en la formalización del trabajo informal, no se limita a los trabajadores domésticos, sino que es más amplia, como se describe en el recuadro 1.

## Recuadro 1. La transición del trabajo informal al formal: Consejos de Salarios en Uruguay

Desde 2006, los salarios en Uruguay se fijan obligatoriamente en los denominados Consejos de Salarios, de carácter sectorial, formados por sindicatos, organizaciones patronales y representantes gubernamentales que negocian los salarios mínimos que deben pagarse en los distintos sectores. Desde entonces, la incidencia del trabajo informal se ha reducido a más de la mitad, pasando del 39 % en 2005 al 18 % en 2018.

Los [estudios](#) sugieren que reformas como el restablecimiento de la negociación colectiva y los aumentos significativos de los salarios mínimos pueden haber tenido un impacto en la formalización al influir en la diferencia salarial entre el trabajo y los sectores formales e informales, en particular al aumentar los salarios del sector formal que se encuentran en la parte inferior de la distribución. Esto significa que el diálogo social, al aumentar los salarios del sector formal, también puede tener como resultado la integración de un mayor número de trabajadores en el régimen laboral formal.

## ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL

La crisis del COVID-19 afectó a un mundo en el que la [mayoría](#) de la población —el 55 %, es decir, alrededor de 4 000 millones de personas— no estaba cubierta por ninguna forma de protección social, y el 40 % no tenía acceso al seguro de enfermedad. La falta de acceso a la asistencia sanitaria y a las prestaciones por enfermedad, combinada con la inexistencia de la licencia por enfermedad, es especialmente preocupante en tiempos de pandemia, al empujar a quienes ya eran vulnerables a la pobreza o a asumir cargas insostenibles de deuda, ya que las personas toman prestado dinero para cubrir sus gastos necesarios. Se estima que la pobreza<sup>4</sup> entre los [trabajadores informales](#) a escala mundial aumentó en 34 puntos porcentuales al inicio de la pandemia, hasta alcanzar el 21 % en los países de renta media-alta y el 56 % en los países de renta media-baja.

Al mismo tiempo, existen varios ejemplos de cambios en las políticas, en los que los gobiernos, en estrecha colaboración con los sindicatos y las organizaciones de trabajadores informales, proporcionaron ayuda de emergencia o ampliaron la cobertura de la seguridad social para proteger a trabajadores y hogares que, de otro modo, habrían quedado desatendidos.

Los trabajadores agrícolas dan de comer al mundo, pero muchos no están protegidos por la legislación laboral. En Jordania, la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la importante contribución de los trabajadores agrícolas. Hasta hace poco, los [trabajadores agrícolas en Jordania](#) no estaban protegidos por la legislación laboral ni tenían acceso a la seguridad social. Hasta 2021, en Jordania, la mayoría de los 210 000 trabajadores agrícolas eran informales, y no tenían contrato de trabajo, seguro de enfermedad u otra protección social. Los salarios son bajos, no están garantizadas las horas extraordinarias remuneradas y las jornadas de trabajo son largas. La mayoría de los trabajadores ni siquiera tenían derecho a un día de descanso durante la semana. En este sector, los migrantes y los refugiados están sujetos al sistema de

<sup>4</sup> La tasa de pobreza relativa se define como una renta inferior al 50 % de la mediana de ingresos.



patrocinio (conocido como sistema Kafala), en el que el trabajador no puede cambiar de empleador y el empleador suele guardar el pasaporte del trabajador para evitar su marcha. Además, los trabajadores agrícolas, más de la mitad de los cuales son mujeres, están expuestos a peligros y riesgos para su salud en el puesto de trabajo y al acudir a él. Trabajar bajo un sol abrasador o en unas condiciones de frío extremo y sin acceso a aseos hace que muchos tengan problemas renales y otras enfermedades. El [transporte](#) hasta y desde las explotaciones es peligroso: se suele apelar a los trabajadores en furgonetas que utilizan carreteras secundarias para evitar a la policía porque no están autorizadas para transportar pasajeros. Los accidentes son frecuentes: el 86 % de los trabajadores han declarado haber tenido algún accidente durante estos desplazamientos.

Durante la pandemia, y tras intensas campañas llevadas a cabo por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, el Gobierno aprobó en mayo de 2021 un reglamento por el que se aplica a los trabajadores agrícolas la legislación laboral y la protección que ofrece en cuanto a salarios mínimos, jornada laboral y seguridad en el trabajo. Y lo que es más importante, la reforma también mejora el acceso de los trabajadores agrícolas a determinadas formas de protección social. Los trabajadores tienen derecho ahora a 14 días de licencia retribuida por enfermedad (o más en caso de enfermedad grave), a 10 semanas de licencia retribuida de maternidad, a 14 días de vacaciones anuales retribuidas y al pago de horas extraordinarias. Aunque estas medidas no se aplican a los lugares de trabajo con menos de tres trabajadores y los sindicatos siguen estando restringidos, estas medidas son significativas.

Otros países también han adoptado medidas para [ampliar la cobertura sanitaria](#). Ecuador, por ejemplo, estableció «prestaciones de contingencia» especiales para los trabajadores informales infectados por el COVID-19, así como para los que se vieron afectados de otro modo. El Perú ofreció un bono de unos 110 dólares estadounidenses a los recicladores durante el confinamiento para que permanecieran en casa.

El Gobierno de Argentina respondió a la pandemia poniendo en marcha el [Comité de Emergencia Social](#), que incluía a representantes de distintos niveles del Gobierno, sindicatos, organizaciones de trabajadores informales, como UTEP y Barrios de Pié, organizaciones de la sociedad civil e iglesias. El objetivo del Comité era hacer frente a la inseguridad alimentaria, laboral y de ingresos provocada por la crisis del COVID-19. El Comité de Emergencia Social consideró que la seguridad alimentaria era una prioridad absoluta y cambió la frecuencia de la carga de la Tarjeta Alimentar de mensual a semanal. Además, se ofreció un pago único y generalizado a través de las prestaciones familiares existentes, que también se amplió a los trabajadores domésticos y a los trabajadores por cuenta propia.

En Brasil, el Gobierno propuso una subvención de 200 reales (38,54 dólares estadounidenses) que inicialmente se limitó a aquellos incluidos en el registro único de programas sociales (Cadastro Unico). Sin embargo, el Gobierno modificó la legislación como consecuencia de la presión ejercida por movimientos sociales, como [Streetnet](#), y los sindicatos. La medida se amplió para incluir a los trabajadores informales siempre que fueran miembros de un hogar cuya renta mensual por persona no superara la mitad del salario mínimo (522 reales o 100



dólares estadounidenses). El importe de la prestación también se incrementó hasta 600 reales (115 dólares estadounidenses). Al final, 107 millones de personas solicitaron la prestación y se consideró que 64 millones cumplían los requisitos para percibirla.

Otro ejemplo es el caso de [España](#). En marzo de 2020, el Gobierno adoptó una medida de emergencia para ayudar a los trabajadores domésticos cuya jornada se había reducido o que habían sido despedidos como consecuencia de los confinamientos. Los trabajadores domésticos afiliados al sistema de seguridad social podían optar al 70 % del sueldo base de un mes. Era la primera vez que los trabajadores domésticos en España —la mayoría de los cuales son mujeres— percibían prestaciones por desempleo, aunque se tratara de una medida temporal.

## MEJORA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La pandemia de COVID-19 ha demostrado la necesidad de garantizar la salud y la seguridad en los lugares de trabajo. Este es el caso especialmente de los trabajadores esenciales que se enfrentaron a un [mayor riesgo de contraer](#) el COVID-19 porque continuaron trabajando, aunque conllevara un alto grado de interacción social, como los trabajadores de la asistencia sanitaria, los cuidados personales, el transporte, la agricultura y la seguridad.

Los trabajadores que pueden hacer oír su voz colectivamente tienen más probabilidades de expresar su opinión cuando hay problemas y de entablar un diálogo con la dirección y los gobiernos para proponer, debatir y configurar el cambio. Sin duda, esto ayudó a proteger a algunos trabajadores del riesgo de contraer el COVID-19 en el trabajo.

Por ejemplo, en Ontario (Canadá), una campaña de [cinco sindicatos de personal sanitario](#) abogó por que los trabajadores de las residencias con asistencia médica tuvieran un mejor acceso a los equipos de protección individual (EPI). La campaña dio lugar a una nueva normativa a nivel provincial en octubre de 2020 que obligaba a los empleadores a facilitar suficientes EPI y a formar a todos los profesionales sanitarios sobre su uso. Asimismo, con arreglo a la normativa, los trabajadores pueden exigir EPI de mejor calidad en el caso de los procedimientos más peligrosos y los profesionales sanitarios no regulados tienen acceso a dichos equipos de protección, como las mascarillas N95.

La pandemia también ha puesto de relieve la [importancia de evitar grandes cargas de trabajo](#) y el uso generalizado de formas de empleo no convencionales. La mejora de la dotación de personal, en particular, fue fundamental para evitar que el virus se propagara más rápidamente, al dar a los trabajadores tiempo suficiente para seguir los protocolos y cambiar



los EPI, según fuera necesario. En Torun (Polonia), un grave brote de COVID-19 en una residencia con asistencia médica agudizó los bajos niveles de personal existentes, cuando los compañeros enfermaron. El resto de los trabajadores tenían que correr de un paciente a otro, aumentando así el riesgo de transmisión. Tras las negociaciones con el alcalde de la ciudad y el director de la residencia, se contrató personal adicional, se establecieron protocolos sobre enfermedades infecciosas y se facilitaron EPI de más calidad (ibid.).

La reducción de la dependencia de los contratos a tiempo parcial y de agencia también contribuyó a frenar la propagación del COVID-19, ya que los trabajadores no se ven obligados a combinar diferentes empleos y a desplazarse entre distintos lugares de trabajo. El diálogo social puede ser un mecanismo importante en este sentido. En Suecia, el sindicato [Kommunal](#) reclama que, en los cuidados de larga duración, la proporción de puestos de trabajo a tiempo completo sea del 90 %. Sostiene que, de esta forma, se promoverá la salud de los trabajadores y la población residente y utilizó pruebas de una encuesta sobre la asistencia geriátrica para revelar el alcance de los problemas de dotación de personal en el sector. Un tercio



de los cuidadores de personas de edad avanzada informó de que la [dotación de personal](#) nunca es suficiente o rara vez. En España, el personal de enfermería trabaja con contratos temporales durante unas [pocas horas al día](#), lo que fue especialmente frecuente durante la pandemia. El [reciente diálogo social](#) entre el Gobierno y los interlocutores sociales ha dado lugar a un acuerdo para reformar la legislación laboral y limitar el uso de estos contratos laborales de corta duración.

## PONER FIN A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO LABORAL

La pandemia ha exacerbado la incidencia de la violencia y el acoso contra los trabajadores. Los comerciantes, los trabajadores del sector agrícola y alimentario, los vendedores ambulantes, los recicladores, los trabajadores que entregan mercancías y prestan servicios, así como los profesionales sanitarios, se enfrentan a altos niveles de abusos verbales y, a veces, físicos. Incluso se acusó a algunos de la [propagación del virus](#).

Cabe destacar varios ejemplos de trabajadores esenciales y sus organizaciones que utilizaron su voz colectiva para entablar un diálogo social para proteger a los trabajadores frente a estas situaciones.

En Chile, las mujeres representan el 70 % de los trabajadores del sector minorista, la mayor mano de obra del país. Trabajan de 10 de la mañana a 10 de la noche, en larguísimas jornadas de 12 horas. Muchas viven lejos de su lugar de trabajo, por lo que salen pronto de casa y llegan muy tarde por la noche. Casi no tienen tiempo para sus hijos y familias, y pueden ser víctimas de un delito al estar por la calle a altas horas de la noche. Esto tiene importantes repercusiones en su bienestar. De manera inesperada, su situación mejoró radicalmente al inicio de la pandemia, cuando los toques de queda obligaron a los grandes almacenes a cerrar a las 7 de la tarde. Las trabajadoras podían volver a casa mientras todavía era de día y pasar tiempo con sus hijos y su familia. Al mismo tiempo, la productividad de las empresas aumentó, ya que crecieron las ventas al por menor (de alimentos) y los clientes adaptaron su comportamiento comprando antes o durante el fin de semana. Sin embargo, en cuanto se levantaron los toques de queda, las tiendas y los centros de venta al por menor volvieron a los horarios previos a la pandemia, por lo que las trabajadoras volvieron a sus largas jornadas hasta altas horas de la noche. La Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios de Chile (CONATRACOPS) inició una campaña para aprobar una ley que fijara las 7 de la tarde como hora máxima de cierre de las grandes empresas de este sector. Se ha presentado una ley en el Senado a tal efecto que está pendiente de aprobación.

Otro ejemplo se refiere a un importante proveedor de prendas de vestir de Lesoto. En agosto de 2019, se negoció un [acuerdo histórico](#) para luchar contra la violencia de género entre destacadas marcas de ropa, un importante proveedor que gestionaba varias fábricas locales, una coalición de sindicatos y distintas organizaciones de defensa de los derechos de la mujer. El acuerdo pretende luchar contra los casos de abuso y acoso en varias fábricas de Lesoto. Fue el resultado de una investigación llevada a cabo por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, en la que se constató que directores y supervisores abusaban de los trabajadores, mujeres en su mayoría, al amenazar que no las contratarían después de su período de prueba o con no renovar su contrato de trabajo. Además, dado que la dirección no aplicó medidas disciplinarias contra los agresores, se creó una cultura de tolerancia al abuso y de miedo a denunciar las violaciones.

Tras el informe del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, las largas negociaciones entre la Unión Democrática Independiente de Lesoto, otros cuatro sindicatos locales, distintas organizaciones de defensa de los derechos de la mujer y la empresa Nien Hsing, proveedora de varias marcas conocidas (Levi Strauss, The Children' Place y Kontoor Brands), dieron lugar a la firma de un conjunto de convenios. Como consecuencia de uno de estos convenios, se creó un organismo independiente de investigación de reclamaciones con la facultad de imponer directamente sanciones a los supervisores que cometieran abusos, entre las que se incluían el despido. Asimismo, existe el compromiso de que los sindicatos y los grupos de defensa de los derechos de la mujer impartan un amplio programa de formación para los trabajadores, para lo que tendrán acceso garantizado a las fábricas. En otro convenio se estipula que, si Nien Hsing no cumple estas medidas, cada una de las marcas está contractualmente obligada a reducir sus pedidos en la medida necesaria para impeler al proveedor a cambiar de conducta. El [proceso de diálogo social](#) que dio lugar a que importantes marcas y sus proveedores asumieran la obligación de poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo es significativo, especialmente en el sector textil, que emplea principalmente a trabajadoras.

### 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES

01

La contribución de los trabajadores esenciales al funcionamiento de la economía durante la pandemia ha sido fundamental. A medida que los países se están recuperando, es primordial que la importancia de su trabajo se refleje en la remuneración y las condiciones laborales. Asimismo, los trabajadores esenciales piden participar y hacer oír su voz en la adopción de medidas y decisiones sobre políticas que les afectan.

02

La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores esenciales contribuirá a que las sociedades y las economías sean más resilientes. Incluso antes de la pandemia, los puestos de trabajo esenciales caracterizados por la insuficiente calidad del empleo mostraban signos importantes de tensión, como la continua falta de personal, el intenso estrés laboral, la elevada rotación del personal y la persistente escasez de mano de obra, que se traducían en servicios de menor calidad. La pandemia de COVID-19 se ha sumado a todas estas circunstancias y ha puesto aún más de relieve las debilidades estructurales de los sectores y los puestos de trabajo esenciales. Invertir en trabajadores esenciales es invertir en la capacidad de nuestras economías y sociedades para hacer frente a futuras perturbaciones y resistir ante hechos adversos.

03

A medida que los trabajadores caían enfermos o perdían una parte sustancial de sus medios de subsistencia debido a la pandemia de COVID-19, se empezaron a activar los regímenes de licencia retribuida por enfermedad, las prestaciones por desempleo y las prestaciones de asistencia social. Sin embargo, los trabajadores con un historial de empleo breve o inestable, los trabajadores que desempeñan empleos no convencionales, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores informales que, por definición, no suelen estar registrados, demasiado a menudo no tienen acceso a estas prestaciones. Incluso cuando los gobiernos asumieron su responsabilidad y prestaron ayuda de emergencia, los trabajadores que desempeñan estas formas de empleo tuvieron dificultades para acceder a estos sistemas de apoyo. Esto pone de relieve la importancia de disponer de un sistema general de protección social que se encuentre listo y operativo para poder abonar rápidamente las prestaciones sociales a quienes las necesiten cuando se produzca la próxima crisis.



Por último, y lo que es más importante, el diálogo social es un instrumento eficaz para mejorar los salarios, las condiciones laborales y el acceso a la seguridad social mediante el desarrollo de enfoques equilibrados, compartidos y ampliamente aceptados. Sobre la base de los derechos de asociación y de negociación colectiva, el diálogo social permite a los trabajadores organizarse y promover su interés colectivo. Por otra parte, esta representación colectiva proporciona a los responsables de las políticas —tanto gobiernos como empresas— una contraparte con la que pueden interactuar a través de un proceso estructural de diálogo y negociación para crear un consenso amplio y sólido en torno a las políticas y medidas que deben adoptarse. Los múltiples ejemplos de la presente nota han ilustrado las diversas formas en que el diálogo social, junto con la representación colectiva de los trabajadores formales e informales, ha dado lugar a acuerdos y cambios en las políticas que mejoran las condiciones laborales fundamentales de los trabajadores esenciales, como salarios más justos y mejores condiciones laborales, un mayor acceso a la protección social, el fomento de la salud y la seguridad en el trabajo y la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo.



## EL GLOBAL DEAL PARA UN TRABAJO DECENTE Y UN CRECIMIENTO INCLUSIVO

El Global Deal es una asociación creada para abordar los desafíos existentes en el mercado laboral global con el objetivo de permitir que todas las personas puedan beneficiarse de la globalización. Promueve las relaciones laborales y el diálogo social como medio para alcanzar el trabajo decente y el empleo de calidad, aumentar la productividad, promover la igualdad y facilitar el crecimiento inclusivo. El Global Deal está abierto a gobiernos, empresas, patronales, sindicatos y grupos de la sociedad civil.

[Lista completa de asociados](#)

## CONTACTO



[globaldeal@oecd.org](mailto:globaldeal@oecd.org)



[www.theglobaldeal.com](http://www.theglobaldeal.com)



[@theglobaldeal](https://twitter.com/theglobaldeal)



Newsletter



GLOBAL DEAL

En colaboración con:  
**Open Society Foundations**