



SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

DERECHOS HUMANOS Y COVID-19

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
I. RECORDANDO LOS MENSAJES INTERNACIONALES Y EUROPEOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA CRISIS (COVID-19).....	5
NACIONES UNIDAS.....	5
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	9
CONSEJO DE EUROPA.....	13
II. SIN EMBARGO, LA EXPERIENCIA HASTA AHORA MUESTRA UN ESCENARIO MIXTO, INCLUYENDO ALGUNAS EXPERIENCIAS NACIONALES MÁS PREOCUPANTES, ¡PERO LOS SINDICATOS ESTÁN LUCHANDO!... 18	18
REIVINDICACIONES DE LA CES	18
EJEMPLOS DE MEDIDAS RESTRICTIVAS.....	20
EJEMPLOS DE INTERVENCIONES SATISFACTORIAS.....	35

Introducción

Debido al brote de Covid-19, se están adoptando una serie de medidas a nivel de la UE y nacional en diferentes ámbitos para proteger la salud pública, la economía pero, sobre todo, a los trabajadores y sus empleos y sus ingresos. Las circunstancias excepcionales exigen, de hecho, medidas excepcionales.

Sin embargo, las restricciones a los Derechos Humanos llevadas a cabo por los gobiernos parecen, en efecto, extenderse en todo el mundo y en Europa casi tan rápidamente como el propio virus¹ y ya hay múltiples signos que indican que ciertos gobiernos utilizan la crisis de Covid-19, como se hizo en el marco de la crisis económica de 2008, para socavar y restringir "temporalmente" los derechos humanos en general y los derechos de los trabajadores y los sindicatos en particular. (Véase la sección II)

Para la CES esto es inaceptable, ya que es en particular en tiempos de crisis cuando deben respetarse e incluso mejorarse los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, en particular para los grupos vulnerables como las personas de edad, las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes/refugiados, pero también para todos los trabajadores, con independencia de su

¹ Véase también [Amnistía Internacional](#) y su guía "[Europa en una encrucijada](#)" [disponible en inglés y francés] con los "qué hacer y qué no hacer" para las autoridades a la hora de responder a la pandemia del COVID-19



situación (es decir, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores no estándar, los trabajadores freelance y los trabajadores de la economía gig/de plataformas). Por consiguiente, la CES insta a que en toda respuesta que den ahora las instancias y autoridades internacionales, europeas y nacionales se garantice que las medidas adoptadas o previstas no infrinjan las normas de derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y los sindicatos, sino que promuevan los sindicatos y la negociación colectiva como respuesta eficaz a la crisis y en el camino hacia la recuperación².

Esta nota informativa recoge aportaciones sobre los efectos de esas medidas en los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales y de los trabajadores, para hacer frente a la crisis de Covid-19. Se examinan en particular las directrices de los órganos internacionales y europeos de derechos humanos (Naciones Unidas, OIT y Consejo de Europa) para garantizar la protección de determinados derechos (de determinados grupos) en tiempos de crisis. En esta nota informativa también se esbozan los principios fundamentales, de acuerdo con la jurisprudencia internacional y europea en materia de derechos humanos, que deben subrayarse y respetarse cuando los gobiernos elaboran y adoptan medidas (de emergencia) en el marco de cualquier crisis, incluida esta crisis de Covid-19. (Véase la Sección I)

Por último, está claro para la CES y todas sus organizaciones afiliadas que la vigilancia será fundamental, como en anteriores situaciones de emergencia (recordamos lo que ocurrió y sigue ocurriendo tras la crisis financiera/económica de 2008)³. La CES recibe cada vez más información sobre hechos nacionales muy preocupantes en los que los gobiernos utilizan la crisis de Covid-19 como coartada para adoptar y aplicar medidas (de emergencia) que socavan claramente los derechos civiles y políticos, pero, además, los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales⁴. En efecto, los gobiernos están introduciendo iniciativas legislativas para reducir los derechos sindicales y los derechos y protecciones de los trabajadores, en particular en relación con los despidos, el tiempo de trabajo, los salarios mínimos, los convenios colectivos y el diálogo social. Las acciones llevadas a cabo por los sindicatos nacionales con el apoyo de [la CES](#) han detenido hasta ahora estos intentos, pero no es seguro que no se vuelvan a intentar.

Puede encontrarse más información en las páginas web específicas de la CES que comparten las declaraciones de la CES, la declaración de los interlocutores sociales europeos y, lo que es más importante, los acuerdos nacionales bipartitos y tripartitos para

² Para más información sobre el papel positivo y clave que el diálogo social (incluida la negociación colectiva) ha desempeñado para mitigar el impacto económico y social de esta crisis, véase la Nota informativa Covid-19 de la CES sobre "El Covid-19 y los avances en diálogo social"

³ Para más información, véanse, entre otras, las publicaciones del ETUI Reform Watch y del ETUI sobre la [crisis económica en general](#), [las reformas del derecho laboral](#) y el [impacto de las REP del semestre europeo en el ámbito de la política social](#) en particular. *[información en inglés]*

⁴ Si bien las constituciones de algunos Estados Miembros incluyen mecanismos que permiten recurrir al "estado de emergencia" o a la atribución de facultades especiales a instituciones específicas, los ordenamientos jurídicos de otros Estados Miembros no lo hacen, ya sea por razones históricas o por tradición institucional. Para una visión general de las respuestas a la pandemia de coronavirus en Alemania, Bélgica, España, Francia, Hungría, Italia y Polonia, véase la información del Parlamento Europeo sobre "[Los estados de emergencia en respuesta a la crisis de coronavirus: Situación en determinados Estados Miembros](#)" *[en inglés]*



hacer frente a los efectos de la emergencia por coronavirus, véase "[Observatorio de la CES Covid-19](#)" (incluidas diferentes notas informativas) y la sección del sitio web de la CES "[Los sindicatos y el coronavirus](#)".

Esta (y las otras) notas informativas, que se actualizan periódicamente, sólo son posibles gracias a la gran y amplia contribución de apoyo y coordinación de las organizaciones afiliadas de la CES. ¡Gracias por su solidaridad!

Una nota de cautela, esta nota informativa capta una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las organizaciones afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con COVID 19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 7 de abril de 2020 y ha sido actualizada el 7 de mayo para tener en cuenta avances en las siguientes organizaciones internacionales y países: NNUU, OIT, Consejo de Europa, Bélgica, Hungría, Polonia y Turquía⁵.

Para la CES, los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales y los de los trabajadores, deberían ser la línea roja que respetar y promover para la UE y los Estados miembros, en particular en tiempos de esta crisis de Covid-19.

La pandemia de COVID-19 podría impulsar legítimamente a los Estados Miembros a adoptar medidas radicales para proteger la salud pública, la economía y los empleos e ingresos de los trabajadores. Sin embargo, esas medidas pueden restringir los derechos y libertades individuales anclados en las constituciones de los Estados Miembros y en los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos, como los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, los Convenios de la OIT y el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

⁵ Señalamos que, con el apoyo de la CSI-PERC, están disponibles traducciones de las versiones (anteriores) de esta nota informativa en ruso y serbocroata, respectivamente en <https://perc.ituc-csi.org/Informacionnyj-dokument-EKP-prava-cheloveka-i-COVID-19?lang=ru> and <https://perc.ituc-csi.org/EKS-lzvjes%CC%8Ctaj-Ljudska-prava-i-COVID-19?lang=sh>.

SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Principios

Todas las respuestas a las crisis deben cumplir con los derechos humanos y garantizar el respeto de todos los derechos humanos y el estado de derecho, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo

Los representantes y órganos de alto nivel de las Naciones Unidas, la OIT y el Consejo de Europa recuerdan que la crisis del Covid-19 no debe utilizarse, ni siquiera temporalmente, para dismantlar los derechos humanos y los derechos sociales, en particular los derechos sindicales. Esas medidas también corren el riesgo de ir en contra de las disposiciones de los derechos fundamentales y los Tratados de la Unión Europea.

Sin embargo, la CES recuerda que toda derogación o restricción de los derechos humanos está estrictamente regulada. Deben respetar la esencia misma de los principios democráticos y del estado de derecho y sólo pueden establecerse bajo condiciones muy claras y estrictas y en circunstancias limitadas.

**La derogación o restricción de los derechos humanos
está estrictamente regulada**

Tales derogaciones o restricciones:

solo pueden ser

- *invocadas en tiempo de guerra o de otra emergencia pública que amenace la vida de la nación,*
- *establecidas con el propósito de promover el bienestar general en una sociedad democrática,*

deben ser

- *compatibles con las demás obligaciones del Estado en virtud del derecho internacional,*
 - *tomadas con pleno respeto de los principios democráticos y del estado de derecho,*
 - *solo adoptadas/implementadas cuando sea necesario,*
 - *aplicadas de manera no discriminatoria,*
-



- *específicas en su enfoque,*
- *proporcionales al riesgo evaluado,*
- *temporales y supervisadas/monitoreadas regularmente,*
- *utilizando el enfoque menos intrusivo posible, y*
- *elaboradas y aplicadas tras un diálogo permanente e intenso con la organización de trabajadores y empleadores más representativa*

Para la CES esto es inaceptable y es particularmente en tiempos de crisis cuando los derechos humanos y sindicales deben mantenerse e incluso fortalecerse. La CES por tanto urge a que cualquier respuesta que den ahora las instancias y autoridades internacionales, europeas y nacionales garantice que las medidas adoptadas o previstas no infrinjan las normas de derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y los sindicatos, sino que promuevan los sindicatos y la negociación colectiva como respuesta eficaz a la crisis y en el camino hacia la recuperación.

I. Recordando los mensajes internacionales y europeos sobre los derechos humanos y la crisis (Covid-19)

Naciones Unidas

La [Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet](#), fue muy clara cuando afirmó que la dignidad y los derechos humanos deben estar al frente y en el centro de todas nuestras respuestas a la crisis de Covid-19, no como algo secundario. Las Orientaciones de las Naciones Unidas sobre "[Covid-19 y los derechos humanos](#)" son muy claras en el sentido de que "el respeto de los derechos humanos en todo el espectro, incluidos los derechos económicos y sociales y los derechos civiles y políticos, será fundamental para el éxito de la respuesta de salud pública" y que "*aunque el derecho internacional permite la adopción de medidas de emergencia en respuesta a amenazas importantes, las medidas deben ser proporcionales al riesgo evaluado, necesarias y aplicadas de forma no discriminatoria*". Esto significa tener un enfoque y una duración específicos y adoptar el enfoque menos intrusivo posible para proteger la salud pública". En cuanto a la instauración del estado de emergencia, los poderes de emergencia deben utilizarse para objetivos legítimos de salud pública, y no como base para reprimir la disidencia o silenciar la labor de los defensores de los derechos humanos (y esto incluye a los sindicatos, por supuesto) o los periodistas.

Este llamamiento de la Alta Comisionada fue secundado por [10 expertos de alto nivel de las Naciones Unidas](#) (en diferentes campos de especialización) que "alientan a los Estados a mantenerse firmes en el mantenimiento de un enfoque basado en los derechos humanos para regular esta pandemia, a fin de facilitar el surgimiento de sociedades sanas con estado de derecho y protección de los derechos humanos".



El 14 de abril, el experto de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Sr. Clément Voule, pidió a los gobiernos que "las respuestas de los Estados a la amenaza del Covid 19 no deben detener las libertades de reunión y asociación". En particular, el Relator Especial quiso destacar diez principios clave que deben tenerse en cuenta para cualquier respuesta que se dé en esta esfera:

- garantizar que las nuevas medidas jurídicas respeten los derechos humanos,
- garantizar que la emergencia de salud pública no se utilice como pretexto para infringir los derechos,
- la democracia no puede ser pospuesta indefinidamente,
- asegurar una participación inclusiva,
- garantizar la libertad de asociación y de reunión en línea,
- proteger los derechos laborales a la libertad de asociación y reunión (¡y recordando que esta última incluye el derecho a la huelga!),
- la libertad de expresión debe ser garantizada,
- Debe garantizarse la participación de la sociedad civil en las instituciones multilaterales,
- la solidaridad internacional es más necesaria que nunca, y
- prepararse para las futuras consecuencias del Covid-19 y responder a los llamamientos populares a la reforma, incluidos los llamamientos y protestas de los ciudadanos para que se establezcan estructuras de gobierno más democráticas, se mejore la protección y el cumplimiento de los derechos, se ponga fin a la austeridad, se reduzca la desigualdad y se garantice la transición a fuentes de energía más ecológicas y sostenibles.

1. Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales](#) establece claramente en su artículo 4 que "(...) *en el ejercicio de los derechos establecidos por el Estado de conformidad con el presente Pacto, el Estado sólo podrá someter tales derechos a las limitaciones determinadas por la ley, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza de estos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática*".

Por ejemplo, en su Observación General sobre el artículo 7 sobre "el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" (incluido, entre otros, el derecho a un salario justo (mínimo) y a condiciones de trabajo saludables y seguras), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales afirmó claramente que:

52. Los Estados partes deberían evitar adoptar deliberadamente cualquier medida regresiva sin una cuidadosa consideración y justificación. Cuando un Estado parte trata de introducir medidas regresivas, por ejemplo en respuesta a una crisis económica, tiene que demostrar que esas medidas son temporales, necesarias y no



discriminatorias y que respetan al menos sus obligaciones básicas. Un Estado parte nunca puede justificar la adopción de medidas regresivas en relación con aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que estén sujetos a obligaciones inmediatas o básicas. Los Estados partes que se enfrentan a dificultades considerables para lograr la efectividad progresiva de ese derecho debido a la falta de recursos nacionales tienen la obligación de solicitar cooperación y asistencia internacionales.

Las obligaciones básicas mencionadas anteriormente en el ámbito de las condiciones justas y favorables implican lo siguiente:

C. Obligaciones básicas

65. Los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Concretamente, ello requiere que los Estados partes:

- a) Garanticen mediante ley el ejercicio de este derecho sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, intersexualidad, estado de salud, nacionalidad o cualquier otra condición;
- b) Instauran un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo, entre otras cosas con respecto a la remuneración;
- c) Establezcan en la legislación y en consulta con los trabajadores y los empleadores, las organizaciones que los representan y otros asociados pertinentes, salarios mínimos que no sean discriminatorios y que no puedan ser derogados, fijados teniendo en cuenta los factores económicos pertinentes e indexados al costo de la vida, de manera que se garantice una vida digna para los trabajadores y sus familias;
- d) Adopten e implementen una política nacional amplia sobre seguridad y salud en el trabajo;
- e) Definan y prohíban mediante ley el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, velen por que haya procedimientos y mecanismos de denuncia adecuados y prevean sanciones penales para el acoso sexual;
- f) Introduzcan y hagan cumplir normas mínimas en relación con el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las licencias remuneradas y los días festivos oficiales [*el subrayado no es del texto, es añadido a este documento*]

2. Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos

Asimismo, el [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#) establece en su artículo 4 que *"en situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados Partes en el presente Pacto podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud del presente Pacto, siempre que*



tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social".

El 30 de abril, el Comité de Derechos Humanos, principal órgano de supervisión del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, presentó una "[Declaración sobre la suspensión de obligaciones dimanantes del Pacto en relación con la pandemia de COVID-19](#)".

Asimismo, la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) publicó el 27 de abril una Orientación sobre "[Medidas de emergencia y Covid-19](#)" [*en inglés*] relacionada principalmente con los derechos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), incluida la libertad de asociación y de reunión.

3. Otros materiales y orientaciones pertinentes de Naciones Unidas

Mientras tanto, varios otros órganos de las Naciones Unidas han elaborado orientaciones y declaraciones en relación con los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas de los que son responsables.

- El Experto Independiente sobre la deuda y los derechos humanos emitió dos declaraciones sobre la necesidad de situar los derechos humanos en el centro de la respuesta a la recesión económica inducida por el COVID-19. El 20 de marzo de 2020, el Experto Independiente recordó que [la mejor respuesta a una posible catástrofe económica y social provocada por la crisis de COVID-19 es poner la financiación al servicio de los derechos humanos](#) y apoyar a los menos favorecidos a través de enfoques financieros audaces, señaló el experto en derechos humanos de la ONU. El 15 de abril de 2020, el Experto Independiente publicó [una nota de orientación sobre una respuesta desde los derechos humanos a la recesión económica en el contexto del COVID 19](#) (también disponible en inglés, francés y portugués).
- La Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) publicó varias notas de orientación en relación con la "[Protección del derecho a la vivienda en el contexto del brote de COVID-19](#)" [*en inglés*], incluyendo aspectos como los desalojos, la protección de las personas sin hogar así como de los inquilinos y los pagadores de hipotecas.
- El Comité para la **Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (CEDAW) de las Naciones Unidas lanzó el 21 de abril de 2020 su declaración de "[Llamamiento a la acción conjunta en tiempos de la pandemia de COVID-19](#)" [*en inglés*] recordando, entre otras cosas, la orientación y las recomendaciones específicas sobre la Convención CEDAW que había preparado, así como la orientación más general de la OACDH sobre "[Covid-19 y los derechos humanos de la mujer](#)" [*en inglés*] del 15 de abril de 2020.



- El 30 de abril, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lanzó una [nueva guía](#) que establece acciones clave en diferentes áreas, incluyendo el área de trabajo e ingresos para contrarrestar los riesgos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en la pandemia de COVID-19 y entre las acciones clave que los Estados Miembros pueden llevar a cabo se encuentran la provisión de ayuda financiera para las personas con discapacidad, incluidos los trabajadores autónomos, sin ningún tipo de ingresos o con ingresos reducidos y en aumento. Esto se hizo en seguimiento de una [Declaración Conjunta sobre "Las personas con discapacidades y COVID-19"](#) [en inglés], realizada por el Presidente del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en nombre del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Enviado Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Discapacidad y Accesibilidad.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A lo largo del tiempo, los órganos de control de la OIT han tenido que pronunciarse sobre la aplicación de las normas en situaciones de crisis.

1. Comité sobre Libertad Sindical (CLS)

El **Comité de Libertad Sindical**, órgano tripartito encargado de examinar las quejas por presuntas infracciones de los principios de la libertad de asociación, tiene un largo historial de decisiones sobre la necesidad de armonizar los programas de ajuste estructural con el respeto, en particular, de las estructuras y los acuerdos de negociación colectiva. Para el Comité de Libertad Sindical, los principios fundamentales exigen que toda medida restrictiva en tiempos de crisis "se imponga como medida excepcional y sólo en la medida en que sea necesaria, sin exceder un período razonable, y vaya acompañada de las salvaguardias adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores". El Comité también recordó que las medidas que pudieran adoptarse para hacer frente a circunstancias excepcionales deberían ser de carácter temporal, teniendo en cuenta las graves consecuencias negativas para las condiciones de empleo de los trabajadores y su especial repercusión en los trabajadores vulnerables. También destacó la importancia, en el contexto de una crisis económica, "de mantener un diálogo permanente e intenso con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas", en particular en el proceso de adopción de legislación, que puede tener un efecto sobre los derechos de los trabajadores, incluidos los destinados a aliviar una situación de crisis grave. (OIT, [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018, párr. 1434, 1437, 1456, 1461, 1463 y 1546).

2. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

También la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)** adoptó en el contexto de la entonces crisis financiera mundial una declaración en la que se destacaba la importancia del papel de las normas internacionales del trabajo para hacer frente a la crisis y se hacía hincapié en que la crisis no debía utilizarse como excusa para rebajar las normas. Además, también hizo una observación general sobre la aplicación de las normas de la OIT en materia de seguridad social en la que hizo hincapié en la necesidad de evitar el riesgo de regresión social. La CEACR también subrayó que en estas



circunstancias sin precedentes, los gobiernos deben gestionar los niveles disparados de déficit presupuestario de tal manera que no se pongan en peligro las garantías sociales de la población y que las medidas adoptadas por los gobiernos para salvar a los proveedores privados no pueden adoptarse a costa de recortar los recursos disponibles para los regímenes públicos de seguridad social (OIT, 2009, párr. 68 y ss.).

3. Otros materiales pertinentes de la OIT

Cabe recordar también que ya en 2009 y con vistas a la recuperación de la crisis, la OIT adoptó un [Pacto Mundial para el Empleo](#), en el que propone un conjunto equilibrado e integrado de medidas políticas que los países pueden adoptar tanto en la esfera de las políticas económicas como sociales para hacer frente a la crisis y muchas de las cuales siguen siendo o serán aún más pertinentes para combatir (las secuelas de) la crisis de Covid-19.

En cuanto al manejo de la crisis de Covid-19 en particular, se podría hacer referencia a las siguientes directrices y documentos recientes de la OIT:

- En un informe del 23 de marzo sobre ["Las normas de la OIT y el Covid-19 \(coronavirus\)"](#), la OIT reunió las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes para la evolución del brote de COVID19 en relación con la seguridad y la salud, las disposiciones laborales, la protección de categorías específicas de trabajadores (incluido el personal de enfermería, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, la gente de mar o los pescadores, que sabemos que son muy vulnerables en el contexto actual), la no discriminación y la igualdad, la seguridad social o la protección del empleo y, por supuesto, los derechos sindicales, incluida la negociación colectiva. El mensaje clave es que todas las respuestas a la crisis deben garantizar el respeto de todos los derechos humanos y el estado de derecho, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo. También se hace especial referencia a la muy reciente [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la capacidad de recuperación, 2017 \(núm. 205\)](#), en la que se esboza un enfoque estratégico para la respuesta a la crisis, incluida la adopción de un enfoque multifacético por etapas en el que se aplican estrategias coherentes y globales para permitir la recuperación y fomentar la capacidad de recuperación (en diferentes ámbitos como el empleo y la generación de ingresos, la protección social, la legislación laboral, la institución del mercado de trabajo, el diálogo social (incluido el fomento de las capacidades) y grupos especiales como los refugiados y los trabajadores migrantes).
- En una [declaración conjunta](#) emitida por la Mesa del Comité Tripartito Especial del [Convenio sobre el Trabajo Marítimo \(CTM, 2006\)](#), en representación de la **gente de mar**, los armadores y los gobiernos, se pidió a los Estados Miembros de la OIT (incluidos los Estados que suministran mano de obra y las autoridades del Estado del puerto y del pabellón) que traten a la gente de mar como "trabajadores clave" y que les eximan de las restricciones de viaje durante la pandemia de COVID-19" y que



"hagan todo lo posible para facilitar la entrega de suministros médicos esenciales, combustible, agua, piezas de repuesto y provisiones a los buques".

- El 30 de marzo, la OIT y UNICEF, con contribuciones de ONU Mujeres, formularon algunas directrices en las que se pide a los empleadores (organizaciones) que consideren el impacto de sus decisiones en las **familias de los trabajadores**. Un llamamiento particular hace referencia también a la necesidad de dar prioridad a la mejora de la protección social donde y cuando sea posible y de proporcionar apoyo adicional, especialmente a quienes tienen bajos ingresos.

Las directrices preliminares para los empleadores, incluyendo ejemplos, son las siguientes:

- Observar las buenas prácticas al aplicar las políticas basadas en el diálogo social, las leyes laborales nacionales y las normas laborales internacionales. Garantizar que las medidas de apoyo en el lugar de trabajo estén al alcance de todos, sin discriminación, y que todos los trabajadores las conozcan, las entiendan y se sientan cómodos con ellas,
- Vigilar y seguir el asesoramiento nacional de las autoridades locales y nacionales y comunicarlo a la fuerza de trabajo,
- Combatir la discriminación y el estigma social en el trabajo garantizando que las medidas de apoyo estén al alcance de todos, sin discriminación, asegurando mecanismos de denuncia confidenciales y seguros y apoyando la capacitación,
- Adoptar acuerdos de trabajo favorables a la familia, de conformidad con, entre otros, el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), asegurando acuerdos de trabajo flexibles y, si no es posible, considerando otras formas de apoyo a los padres que trabajan, como el cuidado de los niños,
- Prevenir y abordar los riesgos en el lugar de trabajo reforzando las medidas de seguridad y salud en el trabajo, incluida la orientación y capacitación en materia de seguridad y salud e higiene en el trabajo, alentando a los trabajadores a buscar atención médica adecuada y apoyando mejor a los trabajadores que sufren de estrés,
- Apoyar las medidas gubernamentales de protección social de conformidad con la [Recomendación N° 202 de la OIT sobre los suelos de protección social](#). Esto puede incluir subsidios para que los trabajadores tengan acceso a los seguros de salud, desempleo e incapacidad laboral, protección de la maternidad, y debería extenderse a los trabajadores de la economía informal.
- También se debe hacer referencia al manual conjunto de la OIT y la OMS sobre [Seguridad y salud en el trabajo en situaciones de emergencia de salud pública: Un](#)



[manual para la protección de los trabajadores de la salud y los socorristas](#) para garantizar una protección total de los trabajadores que ahora están en primera línea para salvar vidas. El manual también tiene por objeto ayudar a las organizaciones y los lugares de trabajo a prepararse mejor y responder al brote de enfermedades infecciosas y otras emergencias de salud pública.

- La OIT también ha establecido un sistema de seguimiento, que se actualiza periódicamente, sobre [cómo están respondiendo los Estados miembros de la OIT](#) a la crisis, en particular en el mundo del trabajo, causada por la pandemia de COVID-19. Este sistema proporciona una gran cantidad de información sobre el ámbito de la protección de los trabajadores, así como sobre el papel que desempeña el diálogo social y/o las actividades de los sindicatos y los empleadores por separado.
- En declaraciones escritas dirigidas al Fondo Monetario Internacional (FMI) y al Banco Mundial (BM) a mediados de abril, [el Director General de la OIT, Guy Ryder, instó al FMI y al BM](#) a centrar su respuesta en la prestación de ayuda inmediata a los trabajadores y las empresas con el fin de proteger los negocios y los medios de vida, y a prestar atención prioritaria a los trabajadores desprotegidos, y los de la economía informal, y asegurarse de que cualquier respuesta política "aproveche plenamente el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores, que ha demostrado ser útil para encontrar soluciones eficaces, prácticas y equitativas a los tipos de desafíos que actualmente enfrentamos en el mundo del trabajo".

Pero también los **interlocutores sociales dentro de la OIT** han reaccionado ya. En una [declaración conjunta, la CSI y la OIE](#) piden que se actúe urgentemente, entre otras, en las siguientes áreas clave:

- Garantizar la continuidad de los negocios, la seguridad de los ingresos y la solidaridad para evitar la propagación y proteger las vidas y los medios de vida y construir economías y sociedades resilientes.
- El importante papel que desempeñan el diálogo social y los interlocutores sociales en el control del virus en el lugar de trabajo y fuera de él, pero también para evitar pérdidas masivas de puestos de trabajo a corto y medio plazo
- Garantizar la coordinación y la coherencia de las políticas, para lo cual debe tenerse en cuenta la necesidad de proteger el empleo y los ingresos mediante el fortalecimiento de las medidas de protección social tanto en la resolución de la pandemia como en el establecimiento de las bases del empleo y las condiciones económicas para la recuperación
- Asegurar que los sistemas de salud sean fuertes y funcionen, y exhortar a los gobiernos a desplegar todos los recursos posibles.

Asimismo, **la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV)** preparó una nota sobre ["COVID-19: ¿qué papel deben desempeñar las organizaciones de trabajadores?"](#), en la que se destaca la importancia de la Recomendación N° 205 de la OIT



sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205) (véase más arriba) como instrumento eficaz para que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores aborden la pandemia del Coronavirus (COVID-19).

Consejo de Europa

Dunja Mijatović, Comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa, lanzó el 26 de marzo un llamamiento para "[respetar los derechos humanos y permanecer unidos contra la pandemia del coronavirus](#)". Aunque reconoce que *"es necesario responder al desafío sin precedentes que estamos enfrentando. Al mismo tiempo, es evidente que el disfrute de los derechos humanos se ve afectado por la pandemia y las medidas adoptadas para hacerle frente. El derecho a la salud, la gama más amplia de derechos económicos y sociales y las libertades civiles y políticas son todos muy pertinentes en el presente contexto. Por consiguiente, es fundamental que las autoridades adopten medidas que no den lugar a discriminación y que sean proporcionales a los objetivos perseguidos."*

1. Convenio Europeo de Derechos Humanos

En cuanto al [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#) en particular, concede "a los gobiernos de los Estados Partes, en circunstancias excepcionales, la posibilidad de suspender, de manera temporal, limitada y supervisada, su obligación de garantizar ciertos derechos y libertades en virtud del Convenio". La aplicación de esa disposición se rige por las siguientes condiciones de procedimiento y de fondo" (artículo 15 del Convenio Europeo de Derechos Humanos que regula la derogación en tiempo de emergencia):

- el derecho de derogación sólo puede invocarse en tiempo de guerra o de otro peligro público que amenace la vida de la nación.
- un Estado podrá adoptar medidas que deroguen las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio sólo en la estricta medida en que lo exija la situación.
- cualquier derogación no puede estar en contradicción con las restantes obligaciones del Estado que dimanen del derecho internacional. .
- ciertos derechos del Convenio no permiten ninguna derogación: Así, el párrafo 2 del artículo 15 prohíbe toda derogación del derecho a la vida, salvo en el contexto de actos lícitos de guerra, la prohibición de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes, la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, y la norma de "ningún castigo sin ley"; del mismo modo, no puede haber ninguna derogación del artículo 1 del Protocolo No. 6 (abolición de la pena de muerte en tiempo de paz) del Convenio, el artículo 1 del Protocolo N° 13 (abolición de la pena de muerte en todas las circunstancias) del Convenio y el artículo 4 (derecho a no ser juzgado o castigado dos veces) del Protocolo N° 7 del Convenio;



- Por último, a nivel de procedimiento, el Estado que ejerza este derecho de derogación tendrá plenamente informado al Secretario General del Consejo de Europa.⁶

Según el Comité de Coordinación de la Red ELDH (Asociación Europea de Abogados para la Democracia y los Derechos Humanos Mundiales) y la Red ELW (Red Europea de Abogados para los Trabajadores), han presentado al Secretario General del Consejo de Europa notificaciones de intención de suspender las disposiciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos, entre otros países, Letonia, Rumania, Armenia, Moldavia, Estonia, Georgia, Albania, Macedonia del Norte y Serbia. Este número de derogaciones a causa de COVID-19 no tiene precedentes⁷.

A finales de marzo, el Secretario General del Consejo de Europa también lanzó un [nuevo conjunto de herramientas para que los gobiernos de toda Europa garanticen el respeto de los derechos humanos, la democracia y el estado de derecho](#) durante la crisis del COVID-19 y para asegurar que las medidas adoptadas por los Estados miembros durante la crisis actual sigan siendo proporcionales a la amenaza que supone la propagación del virus y estén limitadas en el tiempo. El conjunto de instrumentos abarca varias esferas, entre ellas 1) las derogaciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos en tiempos de emergencia, 2) el respeto del estado de derecho y los principios democráticos en tiempos de emergencia, incluidos los límites del alcance y la duración de las medidas de emergencia, y 3) las normas fundamentales de derechos humanos, incluida la libertad de expresión, la protección de la intimidad y los datos, la protección de los grupos vulnerables contra la discriminación y el derecho a la educación. El nuevo conjunto de instrumentos se acompañó de una versión actualizada del [curso gratuito en línea](#) sobre una ["Introducción al Convenio Europeo de Derechos Humanos"](#), un curso de capacitación interactivo de cinco horas de duración dirigido a los profesionales del derecho, las autoridades públicas, la sociedad civil y los estudiantes.

2. Carta Social Europea

En relación con la [Carta Social Europea \(CSE\)](#), los artículos 30 y 31 (y de manera similar [el artículo G para la CSE revisada en 1996](#)) establecen, entre otras cosas, lo siguiente:

Artículo 30 -Derogaciones en tiempo de guerra o de emergencia pública

- 1) En tiempo de guerra o de otra emergencia pública que amenace la vida de la nación, toda Parte Contratante podrá adoptar medidas que suspendan las obligaciones contraídas en virtud de la presente Carta en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, siempre que tales medidas no sean incompatibles con sus demás obligaciones en virtud del derecho internacional. (...)

⁶ Para una información más detallada, ver la Guía del TEDH sobre el Artículo 15 ["Derogaciones en tiempos de emergencia"](#) (para la versión en francés haga clic [aquí](#)).

⁷ ELDH y ELW, [Declaración de los abogados europeos en el 1º de mayo: Las políticas anti Covid-19 amenazan los derechos de los trabajadores](#), 29 de abril de 2020 [en inglés]



Artículo 31 - Restricciones

- 1) Los derechos y principios enunciados en la Parte I, cuando se realicen efectivamente, y su ejercicio efectivo según lo dispuesto en la Parte II, no estarán sujetos a ninguna restricción o limitación que no esté especificada en esas partes, salvo las que prescriba la ley y sean necesarias en una sociedad democrática para la protección de los derechos y libertades de los demás o para la protección del interés público, la seguridad nacional, la salud pública o la moral.
- 2) Las restricciones permitidas en virtud de la presente Carta a los derechos y obligaciones establecidos en ella no se aplicarán para ningún otro propósito que no sea aquel para el que han sido prescritas.

También el Presidente del [Comité Europeo de Derechos Sociales](#) (CEDS), el principal órgano de supervisión de la Carta Social Europea, fue claro al lanzar en marzo sus [Conclusiones 2019](#) (en relación con los derechos garantizados por la CSE a los jóvenes, las familias y los trabajadores migrantes) que "*la crisis de COVID-19 es un recordatorio brutal de la importancia de asegurar un progreso duradero en el disfrute de los derechos sociales*". *Es fundamental que la Carta Social Europea, también conocida como la Constitución Social de Europa, se utilice para dar forma y analizar las decisiones durante la crisis de COVID-19. La Carta sirve como una herramienta clave para que los Estados se aseguren de que sus respuestas a la pandemia de Covid-19 cumplan con los derechos humanos, tanto a corto como a largo plazo*".

En este marco, también podría ser más que apropiado recordar parte de la jurisprudencia (general) del CEDS en relación con las medidas (de austeridad) adoptadas tras la crisis económica de 2008.

Tanto en el marco del procedimiento de presentación de informes como del procedimiento de denuncia colectiva, el CEDS expresó sus opiniones sobre la protección de los derechos sociales en tiempos de crisis económica. En la introducción general de sus Conclusiones de 2009⁸, el CEDS declaró que la aplicación de los derechos sociales garantizados por la Carta había adquirido mayor importancia en un contexto de crisis económica mundial:

"La grave crisis financiera y económica que estalló en 2008 y 2009 ya ha tenido importantes repercusiones en los derechos sociales, en particular los relativos al grupo temático de disposiciones 'Salud, seguridad social y protección' [...]. El aumento del nivel de desempleo está planteando un desafío a los sistemas de seguridad social y asistencia social, ya que el número de beneficiarios aumenta mientras que [...] los ingresos disminuyen. El Comité recuerda que, en virtud de la Carta, las Partes han aceptado procurar, por todos los medios apropiados, el logro de condiciones que permitan, entre otras cosas, el ejercicio efectivo del derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, el derecho a la asistencia social y médica y el derecho a beneficiarse de los servicios de bienestar social. Desde este punto de vista, el Comité considera que la crisis económica no debería tener como consecuencia la reducción de la protección de los derechos reconocidos por la Carta. Por consiguiente, los gobiernos están obligados a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar que los derechos de la Carta

⁸ Conclusiones 2009: Introducción general, <http://hudoc.esc.coe.int/eng>



se garanticen efectivamente en un período de tiempo en que los beneficiarios necesitan más la protección".

En su decisión sobre los fundamentos de la queja colectiva de "austeridad" griega nº 111/2014, el CEDS⁹ declaró entre otras cosas lo siguiente:

83. El Comité recuerda que el Artículo 31 abre efectivamente la posibilidad de que los Estados restrinjan los derechos consagrados en la Carta. Dada la gravedad de las consecuencias de una restricción de esos derechos, especialmente para los miembros más vulnerables de la sociedad, el Artículo 31 establece condiciones previas específicas para aplicar esas restricciones. Además, como excepción aplicable sólo en circunstancias extremas, las restricciones previstas en el Artículo 31 deben interpretarse de manera restrictiva. Las medidas restrictivas deben tener un fundamento jurídico claro, es decir, deben haber sido acordadas por el legislador democrático y deben perseguir uno de los objetivos legítimos definidos en el párrafo 1 del artículo 31. Además, las medidas restrictivas deben ser "necesarias en una sociedad democrática", deben adoptarse únicamente en respuesta a una "necesidad social apremiante" (Conclusiones XIII-1, Países Bajos, artículo 6 párr.4, véase también Confederación Europea de Policía (EuroCOP) c. Irlanda, demanda Nº 83/2012, decisión sobre los fundamentos de 2 de diciembre de 2013, párr.207

85. Si bien en una sociedad democrática corresponde en principio al poder legislativo legitimar y definir el interés público estableciendo un equilibrio justo entre las necesidades de todos los miembros de la sociedad, y si bien desde el punto de vista de la Carta tiene un margen de apreciación al hacerlo, ello no implica que el poder legislativo esté totalmente libre de toda limitación en su toma de decisiones. En virtud del derecho internacional público, los Estados que han ratificado tratados de derechos humanos como la Carta de 1961 están obligados a respetar las obligaciones contraídas en virtud de ellos, incluso cuando se define el interés público. Más concretamente, las obligaciones contraídas no pueden abandonarse sin garantías apropiadas de un nivel de protección que siga siendo adecuado para satisfacer las necesidades sociales básicas. Corresponde al legislador nacional equilibrar las preocupaciones por el erario público con el imperativo de proteger adecuadamente los derechos sociales y siguientes).

87. No obstante, el Comité considera que los Estados no pueden despojarse de sus obligaciones cediendo la facultad de definir lo que es de interés público a instituciones externas (véase, mutatis mutandis, IKA-ETAM c. Grecia, denuncia Nº 76/2012, op.cit., párr. 50-52). Al transponer las medidas restrictivas a la legislación nacional, los actos jurídicos deben garantizar la proporcionalidad entre los objetivos perseguidos y sus consecuencias negativas para el disfrute de los derechos sociales. En consecuencia, incluso en circunstancias extremas, las medidas restrictivas establecidas deben ser adecuadas para alcanzar el objetivo perseguido, no pueden ir más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo, sólo pueden aplicarse para el fin para el que fueron concebidas y deben mantener un nivel de protección adecuado.

En una [declaración de interpretación](#) emitida el 22 de abril sobre **el derecho a la protección de la salud (Artículo 11 de la Carta Social Europea)** en tiempos de pandemia, el CEDS respaldó varias medidas adoptadas por los estados en respuesta a la COVID-19 (como

⁹ [Decisión del CEDE sobre el fondo. Confederación General del Trabajo de Grecia \(GSEE\) c. Grecia, reclamación Nº 111/2014](#), aprobada el 23 de marzo de 2017.



pruebas y rastreo, distanciamiento físico y auto-aislamiento, la provisión de máscaras y desinfectantes adecuados, así como la imposición de cuarentena y acuerdos de "confinamiento"). Sin embargo, también advierte que todas esas medidas deben diseñarse y aplicarse teniendo en cuenta el estado actual de los conocimientos científicos pero, lo que es más importante, de conformidad con las normas pertinentes de derechos humanos. El CEDS también señala una serie de otros derechos humanos sociales afectados por la pandemia, incluido el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo o los derechos de los niños y las personas de edad, a los que las autoridades deben prestar atención. **El [CEDS](#) también prevé ofrecer más orientación a los Estados sobre las exigencias de los derechos sociales en la respuesta a la COVID-19 mediante su sitio web dedicado a los ["Derechos sociales en tiempos de pandemia: Covid-19 y la Carta Social Europea"](#). Además, también examinará detenidamente las medidas adoptadas por los Estados en respuesta a la pandemia en lo que respecta a sus obligaciones en materia de derechos sociales.** La CES informa periódicamente al CEDS sobre las violaciones detectadas de los derechos humanos, de los trabajadores y de los sindicatos, en particular proporcionándole (las actualizaciones de) esta y otras [notas informativas de la CES sobre el Covid-19](#).

También cabe mencionar una nota especial del [Representante Especial del Secretario General para la Migración y los Refugiados del Consejo de Europa](#), junto con la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sobre las principales salvaguardias de los derechos fundamentales de los refugiados, los solicitantes de asilo y los migrantes aplicables en las fronteras exteriores de sus Estados miembros y que tiene por objeto apoyar a los Estados miembros de la Unión Europea y del Consejo de Europa en sus deberes al adoptar medidas de protección, incluida la contención de la propagación del virus Covid-19, y abordar cuestiones relacionadas con el orden público, la salud pública o los problemas de seguridad nacional.

3. Otros materiales y orientaciones pertinentes del Consejo de Europa

Entretanto, varios otros órganos del Consejo de Europa han elaborado orientaciones y declaraciones en relación con los instrumentos de derechos humanos del Consejo de Europa de los que son responsables¹⁰.

- En una [declaración conjunta](#) de 28 de abril, la Presidenta del comité del "Convenio 108" de protección de datos del Consejo de Europa, Alessandra Pierucci, y el Comisionado de Protección de Datos del Consejo de Europa, Jean-Philippe Walter, han advertido de los **posibles efectos secundarios de las aplicaciones de rastreo de contactos digitales** utilizadas para ayudar a combatir la pandemia de COVID-19, y piden que se establezcan las salvaguardias adecuadas para prevenir los riesgos para los datos personales y la privacidad. Esta declaración sigue a una primera [Declaración Conjunta sobre el derecho a la protección de datos en el contexto de la pandemia de COVID-19](#) emitida el 30 de marzo.

¹⁰ También se pueden encontrar actualizaciones [aquí](#).



Unión Europea

En una [declaración](#) del 5 de mayo de 2020, el **Alto Representante de la UE, Josep Borrell, sobre "los derechos humanos en los tiempos de la pandemia de coronavirus"** subraya que "el respeto de todos los derechos humanos debe seguir estando en el centro de la lucha contra la pandemia y el apoyo a la recuperación mundial" y la necesidad de abordar el fuerte impacto de la crisis en los derechos económicos y sociales. Recuerda también que *"La pandemia de coronavirus no debe servir de pretexto para limitar el espacio democrático y cívico o la observancia del estado de Derecho y de los compromisos internacionales ni para coartar la libertad de expresión, la libertad de prensa o el acceso a la información tanto en internet como fuera de internet. No deben emplearse las medidas para restringir la labor de los defensores de los derechos humanos, los periodistas, los trabajadores de los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil. Las tecnologías digitales con potencial para ayudar a contener la pandemia deben utilizarse en pleno respeto de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la intimidad."* y que *"La Unión Europea reconoce que el papel de la sociedad civil y de los defensores de los derechos humanos es más importante que nunca para fomentar la solidaridad, prestar apoyo a quienes más lo necesitan, defender los derechos humanos, las libertades fundamentales y el espacio democrático y promover la rendición de cuentas"*. También indica que la Unión Europea impulsará la coordinación en todos los foros multilaterales pertinentes, trabajando con las Naciones Unidas, la OMS, el Consejo de Europa, la OSCE y otras organizaciones regionales.

II. Sin embargo, la experiencia hasta ahora muestra un escenario mixto, incluyendo algunas experiencias nacionales más preocupantes, ¡pero los sindicatos están luchando!

Reivindicaciones de la CES

Se ha informado a la CES de que, lamentablemente, a nivel nacional se han producido varios intentos de dejar a un lado los derechos humanos y, en particular, los derechos de los trabajadores y los sindicatos con la excusa de las medidas de emergencia del Covid-19 y con el fin de mantener y relanzar la actividad económica. Sin embargo, esas medidas también aumentarán las desigualdades y harán recaer la carga del brote pandémico sobre los hombros de los trabajadores, incluidos los más vulnerables y los que ya trabajan en condiciones laborales precarias, así como los ciudadanos en general.

En efecto, los gobiernos están introduciendo iniciativas legislativas para reducir los derechos sindicales y los derechos y protecciones de los trabajadores, en particular en relación con los despidos, el tiempo de trabajo, los salarios mínimos, los convenios colectivos y el diálogo social. Las medidas adoptadas por los sindicatos nacionales con el apoyo de la CES han puesto fin hasta ahora a esos intentos, pero no es seguro que no se vuelvan a intentar. Por



lo tanto, [la CES](#) se ha dirigido el 30 de marzo a todas las instituciones de la UE pidiendo entre otras cosas:

- a los Estados Miembros, que se abstengan de toda iniciativa encaminada a reducir los salarios, los derechos y las protecciones de los trabajadores, o a socavar el diálogo social.
- a los Estados Miembros, que establezcan urgentemente medidas para la reducción del tiempo de trabajo y acuerdos de compensación de ingresos, que incluyan a todos los trabajadores -incluidos los trabajadores no estándar/ autónomos/ precarios/ no declarados- y a todas las empresas de cualquier tamaño y en todos los sectores.
- a los Estados Miembros, que proporcionen acceso a las prestaciones de desempleo sin restricciones ni períodos de espera, amplíen la duración de la licencia de enfermedad, extiendan su cobertura a todos los trabajadores y aumenten el nivel de compensación de ingresos.
- a la Comisión Europea, que establezca urgentemente un Plan Europeo de Reaseguro de Desempleo (SURE) para intervenir no sólo en apoyo de los sistemas de desempleo, sino en particular en lo que respecta a los acuerdos de compensación de ingresos y reducción de tiempo de trabajo, a fin de que esas medidas puedan establecerse, ponerse en práctica y ser accesibles universalmente en todos los Estados Miembros.
- al Consejo Europeo, el Eurogrupo y la Comisión Europea, que garanticen que ese plan europeo esté respaldado por una financiación suficiente, mediante el establecimiento de un instrumento de deuda común.
- al BCE, todas las instituciones financieras de la UE y nacionales, la Comisión Europea y los Estados miembros, que establezcan condiciones claras para todos los tipos de financiación proporcionada a las empresas, los sectores bancario y financiero y los servicios de interés general: que no se produzcan despidos de trabajadores, que no se reduzcan los salarios y derechos, que no se distribuyan dividendos a los beneficiarios de la financiación pública.

En una declaración del 22 de abril, la CES y más de 50 ONG abogaron "[Por una Europa que se preocupe por todos - durante la pandemia COVID-19 y más allá](#)" y, en particular, a los responsables europeos de la toma de decisiones a que se reúnan, más allá de las fronteras, para mostrar la visión y el coraje necesarios para encaminar a Europa hacia un futuro sostenible; un futuro de democracias resistentes construidas sobre la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, los derechos humanos y el estado de derecho. **Se instó a la Unión Europea a que adoptara medidas, entre otras cosas, para:**

- Garantizar que las medidas de emergencia restrictivas sirvan únicamente para combatir la pandemia, sean limitadas en el tiempo y sean compatibles con el Estado de Derecho y los valores fundamentales de la UE. Simultáneamente, se debe mantener el diálogo con la sociedad civil organizada y el apoyo a la misma.



- Garantizar que todo uso de las tecnologías digitales, incluidas las aplicaciones y la Inteligencia Artificial, para vigilar la propagación del virus y el comportamiento de los seres humanos sea legal, ético y estrictamente temporal. No se debe permitir que las empresas privadas accedan a estos datos con fines comerciales.
- Poner fin a la era de la austeridad en Europa, y trabajar en favor de un marco macroeconómico que dé prioridad a la lucha contra la desigualdad, e invierta en el bienestar humano y en la preservación y protección del entorno natural que nos sustenta. Gravar a las empresas y personas ricas para ayudar a pagar los costes de los paquetes de rescate y la recuperación.
- Fortalecer los derechos de los trabajadores, salvaguardar el empleo, apoyar los ingresos de las personas e introducir medidas para proteger a los que quedan fuera del mercado laboral. Las medidas deberían abordar la situación en Europa y en los países miembros de la UE, y deberían tener en cuenta especialmente a los trabajadores de la salud, los cuidadores y los trabajadores en situación precaria, cuya abrumadora mayoría son mujeres.

Ejemplos de medidas restrictivas

Algunos ejemplos en el ámbito de los derechos de los trabajadores y los sindicatos:

- **Croacia:** El Ministerio de Trabajo y Sistema de Pensiones de Croacia estaba redactando a mediados de marzo, sin informar ni dejar mucha consulta a los sindicatos, una Ley sobre la regulación de las relaciones laborales en las circunstancias de la epidemia de COVID-19 por la cual se introducen algunos cambios importantes en los derechos sociales fundamentales tal y como están actualmente consagrados en el Código Laboral de Croacia.

La ley establecería "**temporalmente**" entre otras estas modificaciones:

- Permite a los empleadores recortar los salarios a través de los estatutos de la empresa hasta el nivel del salario mínimo, y abolir los derechos de los trabajadores al pago de derechos materiales únicos, pero en términos prácticos, aboliría así los convenios colectivos y permitiría a los empleadores excluir unilateralmente ciertas disposiciones/derechos materiales de los convenios colectivos,
- Suspende temporalmente ciertas disposiciones del Código de Trabajo permitiendo una regulación diferente del derecho a la compensación salarial en caso de terminación del trabajo debido a la epidemia de COVID-19, es decir, reducciones en el monto de la compensación,
- Permite a los empleadores acortar unilateralmente el tiempo de trabajo de los trabajadores (y, por tanto, reducir los salarios) simplemente poniendo un anexo a sus contratos de trabajo,



- Permite a los empleadores organizar vacaciones anuales sin previo aviso de 15 días y también se suprimiría la obligación de realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores empleados en puestos con condiciones de trabajo específicas,
- Permite que los empleadores decidan unilateralmente organizar el trabajo en un lugar de trabajo desplazado; y no se impondrán sanciones a los empleadores que ya hayan organizado el teletrabajo, pero que no hayan garantizado la protección de la SST,
- y, por último, la ley aboliría la obligación de consulta del empleador con el comité de empresa antes de adoptar cualquier decisión de este tipo.

Sin embargo, tras la inmediata y enérgica reacción de las afiliadas de la CES, SSSH/UATUC y NHS, y con el pleno apoyo de la [CES](#) (así como de la [FSESP](#) y la [CSI](#)), el gobierno croata anunció se abandonarían que esos planes de reforma.

En lo que respecta al sector público, el Gobierno emitió una Conclusión en la que declara que iniciará negociaciones con los interlocutores sociales sobre la cantidad que servirá de base para el cálculo de los salarios de los funcionarios y empleados de la administración estatal y de otros empleados del sector público. Además, negociarán la reducción de otros derechos financieros garantizados a los funcionarios y empleados públicos y a los empleados del sector público por los convenios colectivos aplicables¹¹.

- **Francia:** El gobierno francés ha adoptado una serie de decretos que permiten derogaciones al derecho laboral para los sectores de la alimentación, la energía, el transporte y la logística durante el tiempo de emergencia (aún no determinado) para aumentar el tiempo de trabajo regular de 48 horas/semana a 60h/semana, reduciendo el tiempo de descanso a 9h en lugar de 11h, y suspendiendo el día de descanso del domingo, para que las empresas puedan operar 7/7, así como modificando unilateralmente el uso de RTT (reducción del tiempo de trabajo). Las derogaciones en tal medida de los tiempos máximos de trabajo y descanso constituyen una clara violación de los convenios de la OIT y de la Carta Social Europea, y ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores, que está particularmente en juego en la crisis actual¹². Además, estas medidas no se adoptan con medidas complementarias que refuercen la seguridad de los trabajadores, ya sea en términos de equipo sanitario adicional o con medidas de seguridad. Esto es particularmente cierto cuando se trata de la logística y el transporte, sectores particularmente afectados ya con malas condiciones de trabajo y ambiente laboral.

¹¹ Grgurev, I. (2020) COVID-19 and Labour Law: Croatia, in Italian Labour Law e-Journal, [Special Covid-19 and Labour Law. A Global Review, Issue 1, Vol. 13\(2020\)](#).

¹² Sobre cómo las medidas de emergencia constituyen una derogación de facto de la CEDH, véase Sudre, F. (2020) [La mise en quarantaine de la Convention européenne des droits de l'homme](#), Les Club des Juristes, Blogpost 20/04/2020 y [La Convention EDH face au Covid-19 : dépasser les apparences](#), idem, Blogpost, 27/04/2020 (solo en francés).



Los trabajadores del transporte sufren de manera dramática durante la crisis, ya que los camioneros, por ejemplo, no tienen ninguna posibilidad de descansar o incluso de comer durante sus misiones, debido al cierre de la mayoría de las estaciones de servicio de las autopistas.

El Gabinete de Ministros tenía la intención de aprobar un proyecto de ley que prorrogaba el estado de emergencia sanitaria por dos meses hasta el 23 de julio, el sábado 2 de mayo. Anunciado el martes 28 de abril durante la presentación del plan de desconfinamiento ante la Asamblea Nacional por el Primer Ministro, Edouard Philippe, este texto debía incluir, además, disposiciones para poder aislar a las personas con el virus y la creación de un registro de pacientes, e incluso de personas que pudieran estar infectadas con el virus. Pero el gobierno se vio obligado a revisar su copia en las últimas horas debido a los riesgos de inconstitucionalidad que planteaba. Si la prórroga del estado de emergencia sanitaria por dos meses no parece ser debatida, una de las medidas previstas por el gobierno, por otra parte, cuestiona el respeto de las libertades públicas. En el artículo 2 del anteproyecto de ley se prevé que una persona que dé positivo en el examen del Covid-19 podrá ser obligada a permanecer aislada en su domicilio o en un lugar que se le asigne "en caso de rechazo reiterado de las prescripciones médicas de aislamiento profiláctico", porque correría "un grave riesgo de infectar a otras personas". El prefecto ordenaría ese aislamiento a petición del organismo regional de salud. En condiciones similares, las personas que se sospeche que han estado en contacto con un enfermo podrían ser puestas en cuarentena por la autoridad administrativa. Estas medidas de policía administrativa son mucho más restrictivas que las incorporadas en noviembre de 2015 en la Ley del estado de excepción en nombre de la lucha contra el terrorismo. En aquel momento, el Consejo Constitucional había validado el arresto domiciliario sin supervisión por parte del juez judicial porque el arresto domiciliario estaba limitado a doce horas diarias. Era posible una revisión a posteriori del juez administrativo. Aquí, en un régimen de aislamiento o cuarentena más severo, ya no se trata de una "restricción de libertad", sino de una "privación de libertad" cuya justificación sólo puede evaluar el juez. En esta ocasión, el Gobierno tenía la intención de destituir al juez administrativo y permitir, si la persona no está de acuerdo con la medida, un recurso ante el juez de libertades y de la detención (juge des libertés et de la détention (JLD)), el mismo magistrado al que se recurre cuando se trata de encarcelar a una persona sin esperar a que sea declarada culpable. Las disposiciones habían suscitado preocupación entre los abogados académicos, pero también entre los miembros de los partidos mayoritarios y de la oposición. También otro artículo (Artículo 6) del texto creó preocupación, ya que crea un "sistema de información" que permite identificar a las personas infectadas con el coronavirus "o que puedan estarlo", y a las personas que han estado en contacto con ellas. Los médicos estarán "en primera línea" para identificar esos casos, y luego comunicarán su identidad a Medicare, que contará con la asistencia de "brigadas" que deberán elaborar archivos/listas de Excel o alertar a las personas afectadas para invitarlas a que se sometan a pruebas. Esta infraestructura informática también recogerá información relativa a las "prescripciones de aislamiento médico" así como datos relativos a los resultados de las pruebas médicas. El proyecto de ley autoriza al Gobierno a legislar por decreto para establecer este "sistema de información". El



sistema estaría "centralizado y creado por un año", aunque la prórroga del estado de emergencia sanitaria es (sólo por el momento) de dos meses. Se esperaba que el proyecto de ley del Gobierno se debatiera en el Senado el lunes 4 de mayo y luego en la Asamblea Nacional, lo que constituye un calendario muy corto y no propicia un debate en profundidad sobre cuestiones tan fundamentales¹³. Después de su debate, el Senado ya rechazó el proyecto de ley.

- **Hungría:** Además de la ley de vía rápida adoptada el 10 de marzo de 2020 para flexibilizar el derecho laboral durante la crisis de la pandemia, Hungría también había declarado el estado de emergencia el 11 de marzo para luchar contra el Covid-19. El 21 de marzo, cuatro confederaciones sindicales húngaras (LIGA, MASZSZ, SZEZ y ÉSZT) publicaron un comunicado de prensa sobre las medidas gubernamentales introducidas en el estado de emergencia. Aunque los sindicatos acogen con satisfacción algunas de las medidas mencionadas para salvaguardar los puestos de trabajo, expresan su preocupación por el hecho de que los cambios en el Código Laboral ponen en peligro a los trabajadores de manera desproporcionada. La nueva medida que establece que "El empleado y el empleador pueden apartarse de la disposición del Código Laboral en un acuerdo separado" es básicamente la eliminación de todo el Código Laboral y los convenios colectivos autónomos. Los sindicatos también consideran inaceptable que esas decisiones relativas a la vida laboral hayan sido adoptadas unilateralmente por el Gobierno sin consultar a los interlocutores sociales¹⁴.

El 30 de marzo se dio un paso más cuando el Parlamento húngaro dio luz verde a una ley que ofrece al Primer Ministro Orban la oportunidad de prorrogar el estado de emergencia por un período indefinido de tiempo, sin requerir el consentimiento del Parlamento y, mediante decretos especiales, suspender ciertas leyes y tomar medidas excepcionales para garantizar "la salud pública, la seguridad de los ciudadanos y la economía". También se prevén penas de prisión para la difusión de "noticias falsas" sobre el virus y las medidas gubernamentales. Esta nueva deriva del gobierno húngaro ya ha sido [condenada enérgicamente por la Secretaria General del Consejo de Europa, Marija Pejčinović Burić](#), recordando que "un estado de emergencia indefinido e incontrolado no puede garantizar que se observen los principios básicos de la democracia y que las medidas de emergencia que restringen los derechos humanos fundamentales sean estrictamente proporcionales a la amenaza que se supone que deben contrarrestar". Asimismo, la [CES](#) ha expresado y dirigido su grave preocupación por estos nuevos acontecimientos tanto al Primer Ministro Orban como a la (Presidenta de la) Comisión Europea, destacando así, en particular, que estos acontecimientos ponen en peligro el respeto y el compromiso de

¹³ El Primer ministro, Edouard Philippe, y el ministro de Educación, Jean-Michel Blanquer, en la Asamblea, el 29 de abril, Sarah Belouezzane, Olivier Faye, Jean-Baptiste Jacquin y Alexandre Lemarié, Le Monde, 04/05/2020.

¹⁴ Para más detalles, véase también Gyulavári, T. (2020) COVID-19 and Labour Law: Hungary, in in Italian Labour Law e-Journal, [Special Covid-19 and Labour Law. A Global Review, Issue 1, Vol. 13\(2020\)](#).



Hungría con los valores de la UE y el derecho secundario (laboral) de la UE, así como con varios convenios de la OIT y la Carta Social Europea del Consejo de Europa. La [CES](#) también pidió a la Comisión que respaldara plenamente los procedimientos del artículo 7 y que emprendiera acciones urgentes para impugnar la ley de emergencia ante el Tribunal de Justicia de la UE, que aumentara inmediatamente el control del uso de la financiación de la UE por parte de Hungría para garantizar que ninguna financiación de la UE pueda utilizarse indebidamente o para reforzar el déficit democrático, y que considerara y emprendiera una investigación con carácter urgente sobre lo que equivale a una invitación manifiesta a los empleadores a violar los derechos laborales de la UE.

Esta ley también provocó una gran reacción de otros Estados miembros de la UE. En una [declaración diplomática](#) del 1 de abril, 17 Estados miembros (Alemania, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumania y Suecia) recordaron que las medidas de emergencia deben limitarse a lo estrictamente necesario, ser proporcionadas y de carácter temporal, estar sujetas a un examen periódico y respetar los principios y obligaciones de derecho internacional mencionados. Apoyaron la iniciativa de la Comisión Europea de vigilar las medidas de emergencia y su aplicación para garantizar el respeto de los valores fundamentales de la Unión, e invitan al Consejo de Asuntos Generales a que se ocupe de la cuestión cuando proceda.

Cabe señalar también la reacción de la [Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior del Parlamento Europeo](#), de 24 de marzo, en la que se pide a la Comisión que "evalúe si el proyecto de ley [entonces propuesto] se ajusta a los valores consagrados en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y que recuerde a los Estados miembros su responsabilidad de respetar y proteger esos valores comunes". Además, en su [sesión plenaria del 17 de abril](#), así como en la sesión de la Comisión de Libertades Civiles del 23 de abril, se debatieron las medidas de emergencia adoptadas en Hungría (y Polonia). Los diputados expresaron una gran preocupación por las medidas adoptadas por el Gobierno húngaro para prolongar indefinidamente el estado de emergencia del país, para gobernar por decreto sin límite de tiempo y para debilitar el control parlamentario del estado de emergencia. Piden a la Comisión Europea que evalúe urgentemente si las medidas de emergencia adoptadas se ajustan a los Tratados de la UE, y que utilice todos los instrumentos y sanciones de la UE disponibles para hacer frente a este incumplimiento grave y persistente, incluidos los presupuestarios. El Consejo volverá a incluir en su orden del día los debates y procedimientos relacionados con los procedimientos en curso en virtud del artículo 7 contra Polonia y Hungría.

Justo antes de las vacaciones de Semana Santa, el Gobierno húngaro propuso un nuevo cambio consistente en retirar la condición de "empleado de la administración pública" (también conocido como "funcionario público") -y tal como lo dispone la ley laboral especial húngara "KJT"- a los trabajadores culturales (que trabajan en, por ejemplo, museos, bibliotecas, archivos e institutos culturales públicos). El último día laborable antes de Semana Santa, a las 19.45 horas, el sindicato KKDSZ (afiliado a



la FSESP) recibió el proyecto de ley del Ministerio de Recursos Humanos responsable de la consulta a los interlocutores sociales. Sin embargo, a este día le siguieron cuatro días festivos y el Ministerio esperó la opinión de la KKDSZ hasta las 8:30 de la mañana del primer día laborable después de Semana Santa. Esto constituye un **proceso de diálogo social inaceptable** y durante las celebraciones de Semana Santa la KKDSZ así como las cinco confederaciones húngaras afiliadas a la CES (SZEF, ÉSZT, LIGA, MASZSZ, MOSZ) solicitaron al gobierno una verdadera negociación con los interlocutores sociales inmediatamente. Se teme que el mismo enfoque se utilice también con los trabajadores del sector público. La FSESP ha dirigido sus [preocupaciones](#) tanto al Primer Ministro Orban (como a la Comisión Europea y al Parlamento Europeo) pidiendo que se retire inmediatamente esta propuesta y que se garantice el derecho al diálogo social y a la negociación colectiva en todo el sector público.

El Decreto gubernamental 104/2020 (de 10 de abril de 2020) sobre la modificación del reglamento de derecho laboral en el marco del Plan de Acción de Protección Económica, del Decreto gubernamental 47/2020 (III. 18.) sobre las medidas inmediatas necesarias para mitigar el impacto de la pandemia de coronavirus en la economía nacional otorga todas las facultades al empleador para ordenar unilateralmente un horario de trabajo durante 24 meses, prohibiendo al mismo tiempo toda derogación por convenios colectivos. Los nuevos cambios **permiten al empleador ordenar un período de referencia (en otras palabras, la acumulación de tiempo de trabajo) por un período máximo de 24 meses (y puede ampliar el período de referencia ordenado antes de la entrada en vigor del decreto por un período máximo de 24 meses)**. El período de referencia que podía ser ordenado unilateralmente por el empleador hasta ahora era de un máximo de 4, en casos especiales de 6 meses. El período de referencia más largo -de hasta 36 meses-, sólo podía ordenarse sobre la base de un convenio colectivo de acuerdo con el sindicato. Esta medida complementa el anterior Decreto del Gobierno sobre las medidas "para mitigar los efectos del Covid-19 en la economía nacional" (18.03), que suspendió las disposiciones del Código del Trabajo "durante el período de estado de emergencia" - haciendo vulnerables a los empleados y derogando los convenios colectivos. El cambio del Código Laboral se hizo con el argumento de "flexibilizar la normativa laboral, a fin de facilitar futuros acuerdos entre empleadores y empleados". **Es necesario subrayar que esta decisión, así como todas las anteriores, fue tomada unilateralmente por el Gobierno sin consultar a los sindicatos**, mientras que las organizaciones empresariales han sido invitadas regularmente a discutir los preparativos de las medidas. Los sindicatos de Hungría protestan contra esta decisión. **Además, hay que destacar que Hungría también está viviendo una época de acción colectiva restringida (protestas, etc.), no se está llevando a cabo un diálogo social significativo y existen medios de comunicación públicos totalmente pro gubernamentales (y gran parte de los privados), lo que significa que hay una forma muy limitada de que los sindicatos puedan hacer oír sus opiniones.**

- **Lituania:** Nuestras afiliadas lituanas de la CES, [LPSS \(LDS\) "Solidarumas"](#) y [LPSK](#), informaron a finales de marzo a la CES sobre las [inaceptables propuestas](#)



presentadas recientemente en el Consejo Tripartito por las organizaciones de empleadores sobre cómo aplicar el Código Laboral durante el período de cuarentena que, entre otras cosas, aumentaría considerablemente el tiempo de trabajo y permitiría despedir a los trabajadores sin pagarles indemnizaciones.

Las propuestas de los empleadores para modificar las disposiciones del Código de Trabajo por un período de al menos 6 meses incluyen, entre otras, las siguientes:

- suspender las confiscaciones para los trabajadores cuando los pagos se retrasen y dejar en vigor únicamente la disposición sobre los intereses de demora (artículo 147);
- introducir el principio de que todos los empleados, independientemente de la duración del servicio, serían avisados sólo 14 días antes de rescindir sus contratos de trabajo (artículo 57);
- renunciar a los pagos de 2 meses de salario que valen como indemnización por despido cuando se despide a los empleados (artículo 57). La sugerencia alternativa a este respecto había sido: dejar esta disposición en vigor, pero en ese caso, todas las indemnizaciones por despido deberían financiarse con cargo al "Fondo de prestaciones laborales a largo plazo" (lt. Ilgalaikio darbo išmokų fondas) o por otros medios financieros proporcionados por el Estado;
- dar derecho a los empleadores para cambiar las funciones de trabajo de sus empleados unilateralmente (los salarios seguirían siendo los mismos). Las organizaciones de empleadores afirman que este cambio les daría la oportunidad de asignar tareas alternativas en lugar de anunciar tiempos de inactividad (artículo 45);
- permitir que la jornada laboral pueda llegar a 12 horas (no se incluyen los acuerdos sobre trabajo adicional u horas extraordinarias ordinarias) y la semana laboral pueda ampliarse a 48 horas en promedio;
- reducir las actuales restricciones para la firma de contratos de duración determinada;
- establecer que el nuevo período de cómputo del tiempo de trabajo resumido sería de 6 meses (con algunas excepciones);
- permitir a los empleadores obligar a sus empleados a tomar vacaciones (no se necesitaría su acuerdo); estos empleados serían avisados sólo 3 días antes;
- suspender el deber de los empleadores de pagar una indemnización por despido, si un empleado rescinde su acuerdo de trabajo durante un período de inactividad (artículo 56). Se había sugerido como alternativa: dejar esta disposición en vigor, pero en ese caso las indemnizaciones deberían financiarse con cargo al "Fondo de prestaciones laborales a largo plazo" o por otros medios financieros proporcionados por el Estado;
- alargar a 30 días el período de pago para llegar a un acuerdo con un empleado despedido (artículo 146).



- **Polonia:** A modo de observación general, cabe señalar que en Polonia no se ha decretado ningún estado de excepción. Ello se debe a que el Gobierno trata de celebrar elecciones presidenciales el 10 de mayo (en la fecha prevista anteriormente) y la Constitución polaca prohíbe la organización de elecciones durante dicho estado (estado de excepción, ley marcial o estado de desastre natural). Esto significa que las leyes mencionadas fueron adoptadas "teóricamente" en el procedimiento legislativo normal con la participación "habitual" del Sejm y el Senado (la primera y segunda cámara del Parlamento polaco) y deben ser consultadas "normalmente" con el Consejo de Diálogo Social (RDS) y los interlocutores sociales dentro de los plazos legales habituales. Ambas cámaras del Parlamento celebraron sus procedimientos a distancia (en línea), a menudo por la noche y de manera simplificada, a la máxima velocidad y sin ningún debate. Los interlocutores sociales ni el RDS no fueron debidamente o nunca consultados sobre estos proyectos, en particular el llamado "Escudo Anti-Covid Dos" (véase más abajo).

A finales de marzo, el gobierno comenzó a trabajar en el llamado "escudo anticrisis", que se componía de una serie de soluciones destinadas a garantizar la liquidez financiera de las empresas y el nivel mínimo de ingresos de los empleados. Antes de presentar las primeras propuestas, se celebraron consultas en forma de videoconferencias con la participación de organizaciones representativas de los interlocutores sociales. Tras la primera fase de consultas, el Gobierno presentó los supuestos del "escudo" y las principales soluciones incluidas, entre otras:

- Cambios en la Ley de Contratación Pública que incluyen la obligación de informar sobre el impacto de las circunstancias relacionadas con la incidencia de COVID-19 en la correcta ejecución del contrato, la posibilidad de modificar el contrato, el no pago de las cuotas, incluidas las sanciones contractuales, y la exención de las multas impuestas sobre la base de la Ley de Violación de la disciplina de las finanzas públicas, la renuncia al cobro.
- Para los empleadores que introduzcan demoras o reduzcan el tiempo de trabajo en caso de disminución de la facturación económica a raíz de COVID-19, subsidios de hasta el 50% del salario mínimo para un contrato de trabajo a tiempo completo (en los casos en que se reduzca el tiempo de trabajo pero no más del 20% y no menos del 0,5 de empleo a tiempo completo, los subsidios ascenderán a la mitad del salario mínimo, pero no más del 40% del salario medio)
- Cofinanciación de una parte de los gastos de remuneración de los empleados y de las contribuciones a la seguridad social adeudadas en caso de disminución del volumen de negocios tras la aparición de COVID-19 durante cualquiera de los dos meses consecutivos posteriores al 1 de enero de 2020:
- Beneficio de demoras, sin deducción de impuestos y contribuciones sociales:



- para los contratistas (en los contratos de derecho civil) y los trabajadores autónomos - por un importe del 80% del salario mínimo si los ingresos han disminuido al menos un 15% en comparación con el mes anterior, siempre que los ingresos del mes anterior hayan sido inferiores al 300% de la remuneración media,
- para las personas con liquidación tributaria simplificada (tarjeta de impuestos o impuesto sobre la renta registrado a tanto alzado) exentas del pago del IVA, por un importe del 50% del salario mínimo.
- Ampliar el número de personas con derecho a un subsidio de atención adicional con:
 - a. el asegurado exento de trabajo debido a la necesidad de cuidar personalmente a una persona con un certificado de discapacidad grave hasta los 18 años o un certificado de discapacidad de cualquier nivel en caso de cierre de la institución,
 - b. las personas que cuidan a un familiar enfermo, adulto o discapacitado en caso de suspensión de las guarderías.
- Aumento de la cuantía básica de la cofinanciación mensual de la remuneración de los empleados discapacitados (de 1.800 a 1.950 zlotys en el caso de una persona gravemente discapacitada, de 1.125 a 1.200 zlotys para los niveles moderados de discapacidad, además de la cuantía básica: de 600 a 1.200 y 900 zlotys respectivamente).
- Permitir que los empleadores utilicen normas más flexibles para determinar el tiempo de trabajo de los empleados y modificar las condiciones de empleo a fin de preservar los puestos de trabajo (limitando el descanso diario y semanal ininterrumpido, introduciendo un sistema de tiempo de trabajo equivalente sin tener que cumplir los requisitos del Código Laboral).

Después de presentar los supuestos del "escudo", el gobierno preparó un borrador, que se remitió a las organizaciones de interlocutores sociales para una consulta urgente. NSZZ Solidarnosc presentó entre otras las siguientes preocupaciones clave sobre el mismo:

1. Aumento del subsidio de desempleo, en particular para quienes han perdido su empleo como consecuencia del impacto de COVID-19 y han pagado las cotizaciones a la seguridad social, porque el subsidio de demoras para los trabajadores autónomos y las personas con contratos de derecho civil será superior al subsidio de desempleo para las personas con contratos de empleo regulares,
2. El proyecto carece de propuestas sobre la manera de facilitar el uso de las prestaciones por enfermedad durante el período de emergencia y estado de epidemia, por ejemplo, en relación con la cuarentena,



3. El subsidio para el cuidado de los hijos debe ampliarse y concederse a los padres con hijos menores de 15 años,
4. También se debe prestar apoyo a los trabajadores domésticos,
5. La cuantía de los subsidios durante el período de inactividad económica y la cuantía de la cofinanciación de la remuneración durante el período de reducción del tiempo de trabajo por un período de 3 meses abarcará un total máximo de aproximadamente 141.400 trabajadores. La cantidad asignada parece inadecuada, el número de empleados cubiertos por estas soluciones es demasiado bajo.
6. La adopción en la ley de un período de dos días para la conclusión de un acuerdo o convenio y la posición decisiva del empleador en caso de que no se concluyan los acuerdos pertinentes dentro de ese período lleva a la conclusión de que los sindicatos sólo desempeñan un papel virtual en la configuración de las condiciones y el modo de desempeño del trabajo durante los períodos de inactividad económica o de reducción del tiempo de trabajo. El período de dos días propuesto es escandalosamente corto, no es adecuado para el peso de las disposiciones que se han de regular. La solución óptima sería introducir un plazo de siete días.
7. Una opinión muy explícitamente negativa sobre la propuesta de reducir el descanso diario de 11 a 8 horas y el descanso semanal de 35 a 32 horas, así como sobre la forma en que se está introduciendo este cambio. En cuanto al método de introducción de la reducción del descanso diario ininterrumpido, la fuerte oposición se debe a la total libertad de los empleadores para introducir la solución propuesta. En lo que respecta a la posibilidad de celebrar un acuerdo sobre el uso de condiciones de empleo menos favorables para los empleados que las que resultan de los contratos de trabajo celebrados con estos empleados, cabe señalar que la disposición no especifica el período máximo para el que pueden celebrarse tales acuerdos.
8. En cuanto a la prestación por demora para las personas que realizan actividades comerciales no agrícolas y las personas con contratos de derecho civil, se expresaron dudas sobre el uso de la condición de no estar sujeto a la seguridad social por otras razones. Parece que el derecho a una prestación de demora debería estar asociado a la premisa de la ausencia de otras fuentes de ingresos para el trabajador autónomo o el contratista a un nivel que no supere un determinado umbral.
9. La cofinanciación de las remuneraciones debería extenderse también a las grandes empresas. La disminución del nivel de producción también afectará a esas empresas, por lo que es difícil justificar su omisión en el programa.
10. No hay soluciones en el programa en cuanto a la exención del impuesto sobre la renta de las ayudas que reciben los trabajadores de los fondos de prestaciones



sociales de los sindicatos o de las empresas, ni aumentos de las cantidades exentas de impuestos a este respecto.

En la ley del 31 de marzo, así como en la siguiente ley aprobada el 17 de abril, también la OPZZ presentó propuestas. (Más información en la próxima actualización)

El 31 de marzo el Parlamento polaco 'Sejm' aprobó esta Ley sobre Soluciones Especiales relacionadas con la Prevención, la Lucha y el Combate de la COVID. Sin embargo, también restringe seriamente la independencia de los interlocutores sociales. Inicialmente, el gobierno pretendía que el proyecto de ley excluyera a los sindicatos de la representación de los trabajadores si, durante la crisis, los empleadores tenían previsto introducir medidas especiales para modificar las condiciones de los trabajadores. A raíz de las protestas de los sindicatos, el reglamento fue eliminado del proyecto antes de ser presentado al Parlamento. A pesar de los rechazos y la oposición en el Senado, el Sejm aprobó las enmiendas que **permiten al Primer Ministro despedir a los miembros del Consejo de Diálogo Social** y la ley entró en vigor el mismo día. A petición del NSZZ Solidarność, el Presidente prometió presentar el reglamento del consejo al Tribunal Constitucional, para evaluar si se ajustaba a la constitución polaca, pero este Tribunal Constitucional depende totalmente del principal partido polaco, el PiS, que ha nombrado a casi todos sus jueces (en un proceso muy criticado por la Comisión Europea). Sin embargo, hasta ahora no ha ocurrido nada concreto. Mientras que el artículo 85 permite al Primer Ministro despedir a los miembros del Consejo sólo durante esta emergencia, otro artículo 46 le permite hacerlo en dos circunstancias: si los miembros del Consejo cooperaron con las autoridades de seguridad comunistas bajo el régimen anterior o cuando están involucrados en acciones inapropiadas contra el Consejo, que no pudo llevar a cabo un diálogo transparente, sustantivo y regular entre las organizaciones de trabajadores y empleadores y la parte gubernamental. La segunda razón, muy vaga y ambigua, puede por tanto utilizarse fácilmente para destituir a cualquier miembro que no apoyara las políticas gubernamentales en el futuro. En abril, un grupo de parlamentarios de la oposición presentó un proyecto de ley para revisar la ley eliminando los artículos relacionados con el consejo, pero fue remitido para su primera lectura en la comisión pertinente del Sejm.

Para las organizaciones afiliadas polacas de la CES, esto es el posible fin del diálogo social en Polonia. Tras las protestas y cartas conjuntas de las organizaciones nacionales de interlocutores sociales polacas (incluidas todas las afiliadas polacas de la CES Solidarność, OPZZ y el Foro de Sindicatos de FZZ), el 1 de abril, también los interlocutores sociales europeos, la CES, BusinessEurope, SMEunited y CEEP, escribieron una [carta conjunta](#) al Presidente y los Vicepresidentes de la Comisión, así como al Comisario de Empleo y Derechos Sociales, para expresar su preocupación y subrayaron que la autonomía de los interlocutores sociales es un elemento fundamental del diálogo social, garantizado por el derecho internacional y europeo. También subrayaron que el diálogo social es un instrumento clave para luchar contra las consecuencias económicas y sociales del Covid-19 y que los gobiernos, en toda Europa, deben apoyar a los interlocutores sociales para que tengan éxito en este empeño. Así pues, los interlocutores sociales de la Unión



Europea pidieron a la Comisión que iniciara un debate con el Gobierno de Polonia con vistas a la retirada inmediata de esas nuevas reglamentaciones.

Cabe señalar también que, además, en su [sesión plenaria del 17 de abril](#), así como en la sesión del Comité de Libertades Civiles del 23 de abril, se examinaron las medidas de emergencia adoptadas en Polonia (y Hungría). Los diputados expresaron una gran preocupación por la decisión del Gobierno polaco de modificar el código electoral, que consideran ilegal, y por el hecho de que la celebración de elecciones presidenciales en medio de una pandemia sea totalmente incompatible con los valores europeos. Piden a la Comisión Europea que evalúe urgentemente si las medidas de emergencia adoptadas se ajustan a los Tratados de la UE, y que utilice todos los instrumentos y sanciones de la UE disponibles para hacer frente a esta grave y persistente infracción, incluidas las presupuestarias. El Consejo volverá a incluir en su orden del día los debates y procedimientos relacionados con los procedimientos en curso en virtud del artículo 7 contra Polonia y Hungría.

En virtud de la Ley de 9 de abril de 2020, conocida como " Escudo Anti-COVID-19 Dos ", se introdujeron soluciones para reducir el empleo en la administración pública y en otras unidades de la misma, y en virtud de las cuales las posibles reducciones de empleo se llevarán a cabo sin la participación de los sindicatos, ya que el legislador excluyó el uso de la Ley sobre despidos colectivos (que requiere negociaciones con el sindicato para concertar un acuerdo sobre el modo y el alcance de los despidos colectivos). El reglamento dispone, entre otras cosas, que:

1. En caso de que los efectos económicos negativos de COVID-19 causen una amenaza a las finanzas públicas del Estado, el Consejo de Ministros, a propuesta del Jefe de la Cancillería del Primer Ministro, podrá dictar un reglamento que tendrá como resultado la limitación de los gastos de personal en la administración pública y en las unidades de administración gubernamental indicadas (como las oficinas que prestan servicios a la administración gubernamental en la provincia)
2. Los gastos de personal pueden reducirse mediante:
 - terminación del empleo
 - introducción de condiciones de empleo menos favorables (por un período limitado hasta el final del ejercicio económico), indicando simplemente una reducción del salario
 - la no celebración de otro contrato tras la expiración del contrato por el período de prueba o un contrato de plazo fijo
 - reducción del tiempo de trabajo del empleado con una reducción proporcional simultánea del salario.
3. La Ley de despidos colectivos no se aplicará a los procesos que se lleven a cabo. El sindicato será informado de la reducción de los gastos de personal y sólo podrá dar su opinión en un plazo de 7 días.



4. Las disposiciones del Código de Trabajo que limitan la posibilidad de poner fin a la relación laboral (con excepción de las relativas a la protección de la maternidad) no se aplicarán a la terminación de la relación laboral o a la reducción del salario.
5. Los empleados cuyo empleo sea rescindido recibirán una indemnización por despido (en la cuantía de un mes de salario si el empleado ha estado empleado en una entidad determinada durante menos de 3 años; dos meses de salario si el empleado ha estado empleado en la entidad determinada de 3 a 10 años; tres meses de salario si el empleado ha estado empleado en una unidad determinada durante más de 10 años), pero los empleados no tendrán derecho a volver a ser contratados (este derecho está incluido en la Ley de despidos colectivos).

El NSZZ Solidarność exigió la retirada de estas disposiciones, indicando, entre otras cosas, que a los funcionarios públicos se les han congelado sus remuneraciones durante muchos años, y como resultado ya son anormalmente bajas. El texto de la Decisión también indica que el Gobierno asigna ahora enormes recursos financieros para el apoyo de los trabajadores autónomos y las personas con contratos de derecho civil, que, a diferencia de los empleados, han contribuido a la seguridad social y otros fondos públicos de manera muy limitada. Por lo tanto, colocar la carga de las consecuencias de la epidemia de COVID-19 en los funcionarios y empleados de la administración pública es, en su opinión, socialmente injustificado.

- **Portugal:** En la declaración de estado de emergencia emitida por el Presidente portugués y aplicada por el Decreto-Ley del gobierno del Partido Socialista se prevé la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Las nuevas medidas permiten al gobierno del Primer Ministro restringir la circulación de las personas, suspender temporalmente el derecho de huelga en sectores vitales -como las unidades de atención de la salud, la protección civil, la seguridad y la defensa, así como "los sectores económicos vitales para la producción y el suministro de bienes y servicios esenciales para la población"- y prohibir las protestas y las reuniones sociales o religiosas. El Decreto de emergencia se renovó el 3 de abril por otros 15 días y contiene dos nuevos elementos: la suspensión del derecho de huelga para todos los servicios públicos esenciales y la suspensión del derecho a participar en la elaboración de la nueva legislación laboral (consagrada en la Constitución para los sindicatos y en el Código del Trabajo para los sindicatos y las asociaciones patronales) en la medida en que el ejercicio de ese derecho puede retrasar la entrada en vigor de las medidas legislativas urgentes a los efectos previstos en este Decreto. La ley también prevé la posibilidad de movilizaciones forzosas de los trabajadores del sector público, en particular en el sector de la salud, para reforzar la ayuda en algunos sectores. Asimismo, está en vigor la prohibición de rescindir los contratos de trabajo del personal sanitario del servicio nacional de salud¹⁵. La UGT-P

¹⁵ Traducción libre: *Las autoridades públicas competentes pueden determinar que cualquier empleado de entidades públicas o privadas o del sector social, con independencia del tipo de contrato, tiene que presentarse al servicio y, si es necesario, comenzar a desempeñar funciones en un lugar diferente, en una entidad diferente y en condiciones y horarios de trabajo distintos de los que corresponden al contrato existente, a saber, en el caso de los trabajadores de la atención de la salud, la protección y la defensa civil, la seguridad y la defensa y otras*



ha expresado públicamente algunas preocupaciones en relación con la suspensión del derecho a participar en la redacción de la nueva legislación laboral, con el fin de evitar abusos y no socavar nuestra capacidad de influir (a priori y a posteriori) en la nueva legislación que está saliendo todo el tiempo. No obstante, en la práctica el órgano nacional de diálogo social está funcionando y las comunicaciones informales con el Gobierno y confiamos en que, aunque se suspendan los trámites, todavía tenemos algo que decir. También en cuanto a la limitación del derecho de huelga, en la práctica no aportará mucho a lo que ya existía y hasta ahora no se ha planteado ningún problema porque los sindicatos de esos sectores no están iniciando ninguna huelga por el momento dada la situación, aunque se canceló una huelga del sector público que debía tener lugar el 20 de marzo. En cualquier caso, las afiliadas portuguesas de la CES, [CGTP-IN](#) y UGT, nos informaron, sin embargo, que seguir vigilando cómo se aplicarán estas medidas en la práctica sigue siendo clave por el momento.

- **Rumania:** De conformidad con el Decreto Presidencial de 16 de marzo de 2020, a fin de evitar la propagación de COVID-19 y de lograr la gestión de las consecuencias, en relación con la evolución de la situación epidemiológica, durante el estado de emergencia, **se restringe el ejercicio de los siguientes derechos**, en proporción al grado de cumplimiento de los criterios previstos en el arte. 4, párrafo 4) del decreto: Libre circulación; derecho a la vida familiar y privada; inviolabilidad del domicilio; derecho a la educación; **libertad de reunión**; derecho a la propiedad privada y **derecho de huelga**.

A través de una [ordenanza de emergencia no. 34 del 26 de marzo de 2020](#) que modifica y completa la Ordenanza de Emergencia del Gobierno no. 1/1999 sobre el estado de sitio y el estado de emergencia, se insertó un nuevo artículo 33§1 que establece que: "*Durante el estado de sitio o el estado de excepción, las normas jurídicas relativas a la transparencia de las decisiones y el diálogo social no se aplicarán en el caso de proyectos de actos normativos que establezcan medidas aplicables durante el estado de sitio o el estado de excepción o que sean consecuencia del establecimiento de esos estados*". En el caso de los sindicatos de

actividades necesarias para el tratamiento de los pacientes, el apoyo a las poblaciones vulnerables, las personas de edad, las personas con discapacidad, los niños y jóvenes en situación de riesgo, en las estructuras residenciales, el apoyo a domicilio o en la calle, la prevención y la lucha contra la propagación de la epidemia, la producción, distribución y suministro de bienes y servicios esenciales, el funcionamiento de los sectores vitales de la economía, las redes e infraestructuras críticas y el mantenimiento del orden público y el estado de derecho democrático, puede limitarse la posibilidad de poner fin a las respectivas relaciones laborales o acumular funciones entre los sectores público y privado.

El régimen de reducción temporal del período normal de trabajo o de suspensión del contrato de trabajo puede ser ampliado y simplificado. Se suspende el derecho de las comisiones de trabajadores, sindicatos y asociaciones patronales a participar en la elaboración de la legislación laboral, en la medida en que el ejercicio de tal derecho pueda retrasar la entrada en vigor de medidas legislativas urgentes a los efectos previstos en el presente Decreto. Se suspende el ejercicio del derecho de huelga en la medida exacta en que no ponga en peligro el funcionamiento de las infraestructuras críticas o de las unidades que prestan servicios esenciales de atención de la salud y servicios públicos, así como en los sectores económicos vitales para la producción y el suministro de bienes.



la administración pública (incluido el sector de la salud), esto ha significado que no se ha producido ningún diálogo social desde mediados de abril.

- **Turquía:** Desde principios de abril, el presidente Recep Tayip Erdogan instaló toques de queda durante los fines de semana, desde el viernes hasta el domingo. El 27 de abril anunció que a la medianoche de la víspera del 1º de mayo se introduciría otro toque de queda de tres días en 31 provincias turcas (incluidas las ciudades de Estambul y Ankara) para combatir la propagación del coronavirus. De este modo, indirectamente se impidieron y prohibieron las festividades y manifestaciones del 1º de mayo. A pesar de ello, la organización DISK, afiliada a la CES, celebró una acción de ofrenda floral simbólica frente a su edificio, pero su Presidente, su Secretario General y otros delegados sindicales han sido detenidos. La [CES](#) exige su inmediata liberación sin cargos, que se respeten los derechos democráticos y se ponga fin al acoso de los sindicatos.

Además, en toda Europa están aumentando las restricciones a los derechos y libertades fundamentales **civiles y políticos**. Prohibiciones de reunión, tráfico sujeto a autorización, limitación de la circulación de personas, uso de drones para rastrear a los infractores, recopilación de datos de geolocalización, regulación mediante leyes de emergencia, etc. El estado de emergencia sanitaria decretado en varios Estados miembros de la Unión Europea pone claramente a prueba las libertades y derechos fundamentales que están en el centro de nuestras democracias.

- **Bélgica:**
 - Un gobierno minoritario, aunque con el apoyo de una gran mayoría de la oposición, puede gobernar mediante leyes de emergencia sin implicar adecuadamente al Parlamento federal. Tampoco es aplicable la competencia de asesoramiento obligatorio del Consejo de Estado. No obstante, cualquier medida tomada por este gobierno minoritario bajo este régimen puede ser impugnada posteriormente ante los tribunales. Se están utilizando drones (por ejemplo, en Bruselas) para detectar eventuales infractores de las medidas de aislamiento y operadores de telefonía que rastrean los teléfonos móviles para informar a las autoridades públicas sobre el alcance del tráfico y los movimientos de personas. Este mandato de poder de emergencia está previsto que termine a finales de junio y cada vez más voces de los partidos tanto del gobierno como de la oposición piden que no se renueve este mandato.
 - Para hacer frente al brote de Covid-19, el Gobierno belga decidió contratar a más de 2.000 de los llamados "rastreadores de contacto" (es decir, personas que llamarán a las personas con las que una persona infectada ha estado en contacto recientemente) y poner todos esos datos en una base de datos central. La "Ligue des Droits de l'Homme" (Liga voor de Mensenrechten) expresó su preocupación por el hecho de que no está claro qué datos se recogen, cómo se almacenarán los datos o con qué otras bases de datos (gubernamentales) se conectará esta base de datos existente. Según un



dictamen de la Comisión de Protección de Datos, los datos se borrarían tan pronto como terminara la crisis del Covid-19, pero esto se formula de manera bastante vaga (por ejemplo, si el virus no se ha vencido, ¿se ha terminado la crisis o no?) y se considera que el marco normativo en virtud del cual se elabora todo el mecanismo es muy insuficiente.

- El frente sindical mayoritariamente francófono SETCa, CGSP y CEN criticó duramente dos Reales Decretos que se publicaron en el Diario Oficial a principios de mayo (y que se aplican hasta el 31 de diciembre) por los que se permite a los gobernadores provinciales la posibilidad de requisar personal sanitario en caso de grave escasez de personal. Los sindicatos también se quejaron de la falta de consulta al aplicar las medidas.
- **Italia:** Operadores telefónicos que rastrean teléfonos móviles (por ejemplo, en Milán) para informar a las autoridades públicas sobre el alcance del tráfico y los movimientos de personas.

Ejemplos de intervenciones satisfactorias

Sin embargo, en algunos países, y tras las enérgicas reacciones e intervenciones de los parlamentarios y los sindicatos, se pudo evitar que las leyes/medidas de emergencia fueran aún más perjudiciales para el respeto de los derechos humanos:

- **Bulgaria:** El Presidente Roumen Radev (socialista) vetó parte del proyecto adoptado por la mayoría conservadora del Parlamento, como parte del estado de emergencia, frenando así la propuesta de endurecer las sanciones por "difusión de información falsa", que podría haber sido sancionada con tres años de prisión y que habría llevado a la autocensura de los expertos, los periodistas y los ciudadanos en general.
- **Dinamarca:** También fue necesario introducir correcciones cuando el texto inicial de la ley de emergencia preveía autorizar a la policía a entrar en los hogares de los ciudadanos, sospechosos de estar contaminados, sin la autorización de un magistrado. Este párrafo ha sido suprimido desde entonces. La ley sigue permitiendo atender, bajo coacción, a las personas infectadas por el virus y, si es necesario, imponer la vacunación de toda la población. El 24 de marzo, la Dirección de Seguridad de los Pacientes, que animó a los ciudadanos a denunciar los comportamientos sospechosos de una persona infectada, también dio marcha atrás en esta medida después de enfrentarse a una oleada de críticas.
- **Noruega:** Si bien el proyecto inicial preveía otorgar plenos poderes al gobierno, tras la aprobación de la ley de emergencia el 21 de marzo se incorporaron una serie de salvaguardias como que la ley sólo se aplicaría durante un mes, con posibilidad de prórroga. Se ha reforzado el control ejercido por los tribunales y, lo que es más importante, sólo hace falta un tercio de los miembros del Parlamento para oponerse a una iniciativa gubernamental que la haga obsoleta.