

SUGERENCIAS PRELIMINARES PARA LOS CLIENTES DE IFC SOBRE EL APOYO A LOS TRABAJADORES EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

La COVID-19 presenta muchos desafíos para los empleadores a nivel mundial, incluidos los clientes de IFC, en su rol de proveedores de fuentes de trabajo y sustento para los trabajadores y sus familias. Estos desafíos incluyen brindar condiciones laborales seguras para aquellos que continúan trabajando, garantizando la continuidad del negocio y sus operaciones cuando los trabajadores no acuden al centro laboral; apoyar a los trabajadores que no puedan trabajar por motivos de salud, seguridad, cuidado de otros o por motivos económicos durante la crisis; y lidiar con potenciales cambios en las regulaciones y leyes laborales.

Muchos países están modificando sus leyes y políticas estatales para responder a los desafíos que presenta la COVID-19 y los clientes de IFC deberían estar al tanto de los cambios en el plano legal. Los clientes de IFC deben continuar cumpliendo con las leyes y normas laborales, así como también con la Norma de Desempeño 2 (PS2) de IFC sobre Trabajo y Condiciones Laborales. La presente hoja de sugerencias ofrece información útil para respaldar la toma de decisiones en respuesta al impacto de la COVID-19 en los trabajadores y el empleo. Se enfoca en las siguientes áreas:

- Salud y seguridad, incluidas las acciones para prevenir la transmisión de la enfermedad;
- Protección laboral, incluido el apoyo a los trabajadores en estos momentos difíciles y resiliencia de los negocios durante y después de la crisis actual;
- Reducción responsable de la fuerza laboral como opción cuando no quede otra alternativa y cómo recontratar a los trabajadores afectados, de ser posible cuando la situación haya mejorado.

Cada sección contiene una breve reseña sobre estos temas, enfoques sugeridos y recomendaciones prácticas para tener en cuenta. Los clientes podrán compartir esta información de manera interna y con los contratistas que trabajen en proyectos financiados por IFC. Vea, por favor, el descargo de responsabilidad al final del documento.

ENTENDIENDO EL IMPACTO Y LOS RIESGOS DE LA COVID-19

La rapidez de la propagación de la COVID-19 y la naturaleza del virus han causado preocupación por la seguridad de los trabajadores y del público con quienes estos puedan tener contacto.

Existen riesgos adicionales para los trabajadores que los empleadores deben evaluar y considerar de manera cuidadosa, tales como: la pérdida temporal o permanente de ingresos, la necesidad de auto confinamiento de los trabajadores o el cuidado de otras personas, y la incertidumbre e inseguridad general experimentadas por la fuerza laboral.

Para entender mejor los riesgos físicos y económicos a los que están expuestos los trabajadores, los negocios y empresas deben garantizar que estas consideraciones sean integradas adecuadamente en sus planes de emergencia. Para mayor detalle, véase el documento Interim Advice for IFC Clients on Developing a COVID-19 Emergency Preparedness & Response Plan [Sugerencias preliminares para clientes de IFC sobre el desarrollo de planes de preparación y respuesta ante la emergencia generada por la COVID-19].

La COVID-19 podría tener un impacto desproporcionado en segmentos particularmente vulnerables de la fuerza laboral. Algunos ejemplos incluyen:

Grupos potencialmente vulnerables	Factores de vulnerabilidad
Trabajadores eventuales, temporales, esporádicos o informales	Podrían enfrentarse a una elevada inseguridad laboral, tener menos posibilidades de acceder a mecanismos de protección por parte del Estado y enfrentar problemas por causa de bajos niveles de alfabetismo (u otros) a la hora de recibir información relacionada a la COVID-19.
Trabajadores adultos mayores, trabajadores con problemas de salud preexistentes y trabajadores con discapacidades	Pueden ser más vulnerables a enfermedades, constituir un grupo de mayor riesgo de contagio de la COVID-19 y pueden ya estar expuestos al estigma social.
Trabajadores migrantes	Podrían enfrentarse a vulnerabilidades adicionales debido a una mayor dependencia con el empleador. La pérdida del trabajo podría ir de la mano con la imposibilidad de volver a casa, acceder a mecanismos de protección por parte del Estado, o de encontrar un trabajo alternativo, lo que podría conducir a potenciales infracciones de las leyes de inmigración. Los trabajadores migrantes también podrían enfrentar problemas por niveles de alfabetismo o retos para comprender la información relacionada con la COVID-19.
Mujeres y niñas	Podrían enfrentar discriminación directa o indirecta si se considera una reestructuración o reducción de la fuerza laboral, por ejemplo, donde hay demasiadas mujeres en áreas no esenciales de un negocio. Otras vulnerabilidades y riesgos de transmisión podrían derivarse de responsabilidades no remuneradas adicionales que son el resultado del rol tradicional de la mujer como encargada del cuidado de adultos mayores. Además, podría aumentar el riesgo de violencia de género, incluidas la violencia doméstica y la violencia de pareja debido a las razones indicadas anteriormente.

ACCIÓN: ABORDANDO LA SEGURIDAD

Un primer paso crucial es garantizar que los trabajadores estén seguros en el centro laboral y que aquellos trabajadores que estén en riesgo o que pudieran poner en riesgo a otros, no asistan al lugar de trabajo. Para mayor detalle, véase el documento *Sugerencias preliminares para los clientes de IFC para prevenir y gestionar los riesgos de salud relacionados a la COVID-19 en el lugar de trabajo*.

A continuación, se presenta de forma no exhaustiva una reseña de las medidas de prevención y respuesta:

Posibles medidas	Descripción
Brindar información sobre la COVID-19	<p>Esto puede incluir campañas de sensibilización, capacitaciones o la creación de canales de comunicación específicos (por ejemplo, grupos de WhatsApp o correo electrónico).</p> <p>No se debe discriminar ni estigmatizar a las personas afectadas por la COVID-19 ni a sus familias.</p>

Posibles medidas	Descripción
Solicitar a los trabajadores enfermos o potencialmente infectados que se queden en casa o que trabajen desde casa	Para promover que los trabajadores se queden en casa si muestran síntomas de la COVID-19 podría necesitarse la sensibilización de los trabajadores (véase arriba), así como la distribución de breves cuestionarios médicos y efectuar revisiones de las políticas internas de licencia por enfermedad de la compañía.
Higiene al toser	Sensibilización sobre la higiene adecuada al toser, acompañada del suministro adecuado de agua y jabón para los servicios higiénicos.
Distanciamiento social	Para garantizar que los trabajadores mantengan una distancia segura de dos metros (6 pies) respecto de otras personas, podría requerirse reorganizar el centro de trabajo, limitar las reuniones y adaptar los turnos cuando sea necesario.
Limpieza de manos	Así como con la higiene al toser, se debe informar a los trabajadores sobre la técnica adecuada del lavado de manos y suministrar las instalaciones adecuadas.
Limpieza y desinfección	Definir si se necesita una limpieza/desinfección más profunda del centro de trabajo y confirmar si se dispone de los artículos de limpieza apropiados.
Preparación de alimentos	Los protocolos de limpieza y desinfección deberían abarcar las instalaciones de preparación de comida y debería prohibirse al personal de cocina que se presente a trabajar si presenta síntomas de la COVID-19.
Control de calidad del aire	Mejorar la ventilación o filtración del aire es especialmente importante en áreas donde es probable y difícil de evitar que se aglomeren personas (por ejemplo, ascensores y salas de control).
Equipos de protección personal	Esto puede incluir guantes o mascarillas, particularmente si es probable que los trabajadores entren en contacto con personas infectadas.
Alojamiento para trabajadores	En todo momento se debe considerar ampliar las medidas preventivas del centro de trabajo a las áreas de alojamiento o campamentos de los trabajadores, incluso en zonas alejadas.

Las medidas de higiene y seguridad relacionadas con la COVID-19 deberían aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los contratistas. Siempre que sea posible, debería buscarse asesoría específica para cada sector, prestando especial atención a las necesidades de higiene y seguridad de los trabajadores vulnerables. Esto incluye garantizar que toda información de salud y seguridad se divulgue de manera accesible y que pueda ser entendida por trabajadores con niveles básicos de alfabetización o trabajadores temporales.

ACCIÓN: PROTEGIENDO LOS PUESTOS DE TRABAJO Y HACIENDO FRENTE A LA INSEGURIDAD

Los trabajadores pueden sufrir inseguridad laboral y personal debido a la COVID-19. Por ejemplo:

- Preocupación por tener que seguir trabajando por miedo a perder su trabajo, a pesar de no encontrarse bien o tener familiares en casa que no se encuentran bien o estén en confinamiento;
- Preocupación por perder su trabajo si la empresa entra en cuarentena, suspende actividades o si ellos están sujetos a restricciones de circulación;
- Preocupación por ser despedidos debido a la situación económica del empleador;
- Preocupación de no volver a ser contratados si el negocio cierra temporalmente o si se les otorga licencia (es decir, despido temporal);
- Dificultades para armonizar responsabilidades laborales y el cuidado de terceros (por ejemplo, si las guarderías y colegios están cerrados), particularmente cuando los trabajadores prestan servicios esenciales que no se pueden realizar de manera remota;
- Temor por dejar de percibir sus salarios o beneficios por un periodo de tiempo; y
- Preocupación de que, si buscan un empleo alternativo de corto plazo u otras fuentes de ingresos, esto ponga en peligro su retorno al trabajo en el futuro.

Manteniendo puestos de trabajo o apoyos alternativos – algunas ideas

Para que los negocios y empresas sean resilientes y se recuperen de esta crisis de la mejor manera, es esencial conservar el conocimiento, habilidades y experiencia —y la buena voluntad del personal, los clientes y las comunidades—. Los negocios que puedan recuperar su fuerza laboral rápidamente tienen más posibilidades de responder cuando se restablezca la actividad económica e incluso aprovechar nuevas oportunidades.

Hay varias alternativas a los despidos, lo cual debería ser el último recurso. Muchas de estas alternativas pueden ser de bajo costo y pueden adoptarse de manera gradual o flexible. El marco para la toma de decisiones que se muestra a continuación puede ayudar a los negocios a evaluar el enfoque más apropiado, el cual puede ser de implementación gradual en el tiempo. La regla de oro debería ser empezar con las medidas que tienen el impacto menos negativo sobre los trabajadores.

Los elementos clave del proceso incluyen:

- **Considerar la evolución de las políticas y leyes estatales.** Algunos países limitan los despidos por causa de la COVID-19 o exigen permisos especiales, pero también pueden existir apoyos gubernamentales. Por ejemplo, algunos gobiernos están ofreciendo subvenciones o beneficios fiscales si se mantiene a los trabajadores en sus puestos de trabajo.
- **Consultar a los trabajadores y a sus representantes.** Los trabajadores podrían tener buenas ideas sobre cómo mantener el empleo en tiempos difíciles. Suele ser recomendable y a menudo también un requisito legal, consultarles y llegar a acuerdos sobre ciertas alternativas como reducciones temporales de salarios o cambios en los horarios de trabajo. La manera de realizar las consultas debería tener en cuenta los riesgos de salud que conlleva la COVID-19, evitando grandes reuniones presenciales. Se pueden utilizar métodos de comunicación alternativos (virtuales).
- **Analizar, revisar y volver a examinar. Las circunstancias que rodean a la COVID-19 cambian constantemente, pero está claro que el impacto del virus disminuirá con el tiempo.** Garantizar la flexibilidad para adecuar una respuesta es mejor que tomar decisiones irreversibles o difíciles de revertir. Por ejemplo, despedir a grupos de trabajadores desde el principio podría dejar a la empresa sin las capacidades o experiencia necesaria para recuperarse cuando desaparezca la crisis.
- **Mantener las comunicaciones abiertas.** La comunicación constante y abierta es importante, especialmente cuando es posible que haya rumores, información contradictoria y preocupaciones significativas entre los trabajadores. Proporcionar permanentemente información a los trabajadores puede reducir la confusión o los malentendidos, crear confianza y brindar la tranquilidad que tanto necesitan.

COVID-19: Marco de protección laboral

PREGUNTAS INICIALES

Reestructuración empresarial	Medidas específicas del Estado sobre la C-19	Trabajadores vulnerables	Terceros	Leyes y normas
¿Se puede cambiar el producto / los servicios para atender las necesidades de emergencia de la C-19?	¿El gobierno ha dispuesto medidas específicas sobre la C-19?	¿Hay sectores de la fuerza laboral que son particularmente propensos a una crisis salarial?	¿Hay medidas alternativas de pago para proveedores o contratistas?	¿Cuáles son las normas laborales sobre higiene y seguridad correspondientes, p.ej., subsidio por enfermedad, derecho a rehusarse a realizar un trabajo inseguro?
¿Cómo pueden transformarse las habilidades de la fuerza laboral para responder a la nueva escala/tipo de operaciones?	Por ejemplo, esquemas de protección de ingresos, limitaciones en los despidos relacionados con la C-19.	Por ejemplo, trabajadores migrantes, fuerza laboral contratada, trabajadores con roles de cuidadores.	Por ejemplo, órdenes preliminares, pagos provisionales, pago por orden/recibo.	¿Cuáles son las disposiciones del seguro social correspondiente, p.ej., desempleo, beneficios por enfermedad o indemnización laboral?

POSIBLES RESPUESTAS

Prevención de la transmisión	Reorganización de los horarios de trabajo	Reestructuración de la fuerza laboral	Medidas de retención
¿Se puede cambiar el producto / los servicios para atender las necesidades de emergencia de la C-19?	Esforzarse por otorgar licencias por enfermedad / licencias por cuidados a terceros con goce de haber que cumplan con los requisitos mínimos de ley.	Reasignar temporalmente a los trabajadores con habilidades definidas para apoyar las respuestas a la emergencia.	Bajas/licencias temporales, particularmente si hay apoyo financiero del Estado.
Trabajo desde casa / teletrabajo / trabajo flexible.	Reducir las horas de trabajo / la semana laboral / los turnos (también para reducir la proximidad física).	Reubicación de los trabajadores a otros sectores del negocio.	Mover a los trabajadores a actividades de desarrollo interno o limpieza, mejora y mantenimiento.
Implementar protocolos para que los trabajadores enfermos retornen a casa.	Permitir que los trabajadores tomen licencia sin goce de haber / voluntaria.	Capacitar / volver a capacitar a los trabajadores para adquirir las habilidades alternativas necesarias.	Permitir/incentivar a los trabajadores a hacer trabajo voluntario en sus comunidades.
Implementar protocolos de higiene y guías de seguridad.			Brindar apoyo para el sustento, como por ejemplo subsidios para alimentos o permitir a los trabajadores que permanezcan alojados en su centro de trabajo.

Medidas de acción dentro del Marco de protección laboral ante la COVID-19

La Noma de Desempeño 2 de IFC estipula que, antes de optar por un recorte de actividades, los clientes deberían “analizar las alternativas al recorte de actividades”. Esta brinda ejemplos de alternativas negociadas como, programas de reducción de horario de trabajo, programas de desarrollo de capacidades de los empleados y trabajos de mantenimiento de largo plazo durante periodos de baja producción.

Se brinda a continuación algunos ejemplos adicionales de posibles respuestas de protección del empleo a partir del marco mostrado anteriormente:

- Transferir a los empleados a otras secciones del negocio, o a otro negocio dentro del grupo, puede ser una manera de mantener a los trabajadores (y mantener dentro de la empresa los conocimientos y habilidades de los trabajadores aumentando su compromiso).
- Identificar tareas de mantenimiento, investigación o desarrollo que puedan hacerse a corto o mediano plazo.
- Reducir las horas de trabajo o ajustar los turnos puede, en cierta medida, atenuar el impacto de la menor necesidad de mano de obra, como por ejemplo los esquemas de “trabajo compartido”, en los que dos (o más) trabajadores trabajan a tiempo parcial para realizar el trabajo que normalmente haría un solo trabajador a tiempo completo. Esta situación es ideal si los salarios de los trabajadores son complementados por esquemas gubernamentales u otras fuentes de ingresos.
- Algunos trabajadores podrían tomar una licencia voluntaria o sin goce de haber. Este enfoque debería considerar la consulta a todos los trabajadores y sus representantes mediante un proceso claro y transparente. El impacto en los trabajadores se puede mitigar si hay apoyo del gobierno.
- Las suspensiones o licencias temporales son una alternativa cuando no quedan más opciones. Una vez más, el apoyo económico de los gobiernos o de los empleadores ayudará a los trabajadores y puede minimizar la posibilidad de que tengan que buscar un trabajo alternativo. En ausencia de asistencia del gobierno, el empleador puede encargarse de una parte del salario y/o beneficios (específicamente cobertura de seguro de salud) durante las licencias.
- Algunas empresas de manufactura han modificado sus procesos de producción para fabricar productos necesarios para la emergencia de la COVID-19. Por ejemplo, las empresas de confecciones se dedican a fabricar mascarillas y batas quirúrgicas, las fábricas de alcohol producen alcohol en gel para las manos, y las empresas de servicios de ingeniería fabrican ventiladores médicos. Existe un gran potencial para la adaptación y la innovación y la reestructuración empresarial tiene la ventaja adicional de preservar puestos de trabajo y fortalecer el compromiso de los trabajadores.
- Algunas empresas han incentivado a sus trabajadores para que se ofrezcan de voluntarios para realizar tareas de respuesta ante la emergencia, en caso de que tengan las habilidades necesarias.

La evaluación de las medidas de protección del empleo también debería incluir el impacto en los segmentos vulnerables de la fuerza laboral mencionado anteriormente. Algunas preguntas serían por ejemplo: ¿Las medidas consideran la situación específica de los trabajadores migrantes?, ¿las necesidades de los trabajadores de mayor edad se toman en cuenta y son incorporadas en los protocolos, particularmente teniendo en cuenta la mayor vulnerabilidad causada por la COVID-19?, ¿los cambios de horarios de trabajo tienen un impacto desproporcionado en ciertos segmentos de la fuerza laboral?, ¿el subsidio por enfermedad puede beneficiar a trabajadores particularmente vulnerables, por ejemplo, al garantizar que los trabajadores de mayor edad o más susceptibles puedan quedarse en casa durante toda la cuarentena e incluso después de ella?

Otras medidas adicionales aparte de la protección de los empleos son:

- Cuando los empleadores brinden alojamiento para los trabajadores, determinar si los trabajadores pueden permanecer en sus instalaciones de manera segura, aunque no estén trabajando actualmente debido a enfermedades de larga data, suspensión de contrato o transferencia a tareas de respuesta a la emergencia.
- Evaluar la suspensión o eliminación de alquileres u otros cobros que tengan que pagar los trabajadores.
- Apoyar la capacitación para que los trabajadores se capaciten para trabajar en tareas de respuesta durante o después de la emergencia.

- Identificar oportunidades para que los trabajadores puedan cuidar a los niños(as) mientras las guarderías y colegios permanecen cerrados. Esto incluye garantizar que el personal esencial tenga acceso al cuidado infantil, que pueda trabajar desde casa y con horarios de trabajo flexibles, y permitir que el personal haga uso de la licencia familiar y de emergencia (con goce de haber). Véase el documento IFC Note on ‘Employer-Supported Childcare in the COVID-19 Era: A guidance note for employers’ [Nota de IFC sobre ‘Cuidado infantil respaldado por el empleador en tiempos de la COVID-19: Una nota de orientación para empleadores’].

ACCIÓN: REDUCCIÓN DE LA FUERZA LABORAL COMO ÚLTIMO RECURSO

En algunos casos, tras considerar todas las alternativas en consulta con los trabajadores, la reducción de la fuerza laboral (también llamada despido colectivo o despido masivo) podría ser inevitable como último recurso. En este caso, es importante notificar a IFC tan pronto como sea posible que es probable que ocurra un cese colectivo.

El cese debe llevarse a cabo de conformidad con las disposiciones de ley y los acuerdos de negociación colectiva correspondientes. La Norma de Desempeño 2 de IFC incluye una serie de requerimientos para llevar a cabo un cese laboral responsable de acuerdo con los principios de no discriminación y consulta. Una guía práctica se encuentra disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retranchement

- Desarrollar un análisis de alternativas al recorte, de acuerdo con las medidas de protección laboral resaltadas anteriormente. Si no se identifican alternativas viables, desarrolle un plan que incluya medidas para reducir y mitigar el impacto adverso del cese entre los trabajadores.
- Consultar con los sindicatos u otros representantes laborales sobre el recorte propuesto. La consulta debería abordar maneras de evitar o reducir el cese, y el método para escoger el mismo y mitigar sus efectos. Esta consulta podría hacerse de manera remota teniendo en cuenta los riesgos para la salud que conlleva la COVID-19. El resultado de la consulta debe reflejarse en el plan final de cese.
- Garantizar que los criterios de selección para el cese sean objetivos, justos y transparentes. En particular, el cliente buscará que el impacto por género sea imparcial. Considere dar a los trabajadores sujetos al cese condiciones preferenciales de recontractación.
- Implementar un procedimiento que proporcione a los individuos el derecho a impugnar el haber sido elegidos para el cese.
- Hacer oportunamente todos los pagos, beneficios de seguro social, aportes a pensiones y beneficios pendientes a los afectados por el cese. Los trabajadores deben recibir evidencia de los pagos que sean hechos para su beneficio. Se dará especial consideración al impacto en la cobertura del seguro de salud de los trabajadores afectados por el recorte cuando el seguro de salud esté ligado al empleo y si hay la posibilidad de ampliar tales beneficios por un periodo de tiempo definido, particularmente para cubrir enfermedades que se deriven de la COVID-19 o factores relacionados.
- En caso de quiebra, los peritos del proceso de reorganización empresarial serán los responsables de determinar si a los trabajadores se les ha pagado toda remuneración u otras sumas pendientes. La ley estatal determinará si los trabajadores tienen derechos preferentes sobre otros acreedores.

HERRAMIENTAS: LISTA DE CONTROL PARA CLIENTES DE IFC SOBRE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL

Evaluación del apoyo estatal y los requerimientos legales correspondientes:

1. ¿Qué medidas ha implementado el gobierno con relación a las opciones de protección laboral?
 - a. Medidas empresariales: beneficios fiscales, préstamos / crédito preferente
 - b. Medidas con respecto a la fuerza laboral: protección social ampliada (subsidio por desempleo temporal, enfermedad prolongada o licencia por cuidado de otros), garantía salarial o apoyo financiero para los trabajadores

2. **¿Cuáles son los requerimientos de seguridad reglamentarios correspondientes a los siguientes temas?**
 - a. Actualización de las evaluaciones de riesgo en el centro de trabajo
 - b. Provisión de equipo de protección personal (EPP) adecuado
 - c. Servicios higiénicos
 - d. Derecho de los trabajadores a rehusarse a realizar un trabajo inseguro
3. **¿Cuáles son los requerimientos reglamentarios correspondientes a licencias por enfermedad con goce de haber y licencias por cuidado de otros con goce de haber que se aplican a los trabajadores con (sospechas de tener) la COVID-19 o responsabilidades de cuidado de otros como resultado de la COVID-19 y las medidas mitigatorias? Si la ley estatal no contempla la licencia por enfermedad o licencia por cuidado de otros, ¿es posible otorgar licencia por enfermedad o licencia por cuidado de otros? ¿Hay otras formas de apoyo que se puedan brindar o facilitar con relación a los trabajadores que estén enfermos o cuidando de otros?**

Evaluación de la seguridad del trabajador y medidas de protección laboral:

4. **¿Qué opciones se encuentran disponibles para apoyar los beneficios sociales y la seguridad de los ingresos de los trabajadores durante la crisis?**
 - a. Asignación de apoyo para los trabajadores
 - b. Asignación para necesidades básicas / alimentos
 - c. Permiso para que los trabajadores hagan uso continuo de las instalaciones de alojamiento y cafetería con las medidas de higiene y seguridad correspondientes
5. **Si se emplea a trabajadores cuya actividad continua es esencial para responder a la crisis de la COVID-19, ¿qué acuerdos adicionales se pueden disponer con respecto a lo siguiente?**
 - a. Higiene y seguridad del trabajador; minimización del riesgo de transmisión
 - b. Apoyo para el cuidado infantil a través de medios directos e indirectos
6. **¿Qué miembros de la fuerza laboral son más vulnerables a lo siguiente?**
 - a. Exposición potencial a / infección por la COVID-19
 - b. Crisis salarial asociada a la inseguridad laboral / pérdida de trabajo
7. **Cuando la respuesta a la COVID-19 implica restricciones a la movilidad de la fuerza laboral, ¿qué tareas laborales se pueden realizar de manera remota / desde casa?**
 - a. ¿Los trabajadores tienen el equipo necesario para realizar estas tareas de manera remota / desde casa?
 - b. ¿Estos trabajadores tienen responsabilidades adicionales como resultado de la situación, por ejemplo, el cierre del colegio?
8. **¿Hay maneras de replantear el propósito de las actividades o productos / servicios para atender las necesidades de respuesta a la crisis asociada con la COVID-19?**
9. **¿Se brinda alojamiento a los trabajadores? ¿Qué medidas de salud y seguridad se necesitan con el fin de minimizar el riesgo de transmisión?**
10. **¿Se ha consultado a los trabajadores y a sus representantes sobre las opciones para proteger sus trabajos y mantener la seguridad de ingresos de los trabajadores?**
11. **¿Cuáles son las opciones para reorganizar los acuerdos sobre los horarios laborales con el fin de proteger los trabajos?**
 - a. Reducir las horas de trabajo / la semana laboral / los turnos (también para reducir la proximidad física)
 - b. Solicitar que se tome licencia con goce de haber
 - c. Permitir que los trabajadores tomen una licencia sin goce de haber / voluntaria

12. ¿Cómo se puede hacer que los trabajadores tomen conciencia sobre el impacto potencial de los acuerdos de trabajo alternativo / licencia sobre otros beneficios / derechos (seguro social, pensión, seguro de salud), de existir alguno?
13. ¿Cuáles son las opciones para reestructurar la fuerza laboral para proteger los trabajos?
 - a. Liberar temporalmente a los trabajadores que tengan habilidades definidas para apoyar en tareas de respuesta a la emergencia
 - b. Reubicar a trabajadores en otros sectores del negocio
 - c. Capacitar / volver a capacitar a los trabajadores
14. ¿Hay garantía de recontractación formal para los trabajadores después de la recuperación?
15. ¿Qué medidas de retención se encuentran disponibles para el cliente para mantener a los trabajadores en la planilla, aunque no estén activos?
 - a. Bajas / licencias temporales, particularmente si hay apoyo financiero del Estado
 - b. Mover a los trabajadores a actividades de desarrollo interno o limpieza, mejora y mantenimiento
 - c. Permitir que / incentivar a los trabajadores a realizar trabajo voluntario en sus comunidades
16. ¿Han compartido esta hoja de recomendaciones con contratistas y otros socios comerciales y han hecho énfasis en la importancia compartida de buscar la protección de los trabajos y prepararse para la recuperación?

Cuando el recorte es inevitable

17. Si todas las alternativas han sido consideradas en su totalidad y algún tipo de recorte es inevitable, ¿se ha notificado a IFC y a las autoridades competentes, cuando se requiera? y ¿la compañía ha empezado a consultar a los trabajadores y a desarrollar el plan de cese? ¿Está al tanto de los requerimientos legales estatales y de los requerimientos contenidos en los párrafos 18 y 19 de la Norma de Desempeño 2 de IFC?

© 2020 Corporación Financiera Internacional. Todos los derechos reservados.

Descargo de Responsabilidad: Este documento contiene sugerencias que tienen la intención de apoyar a los clientes de IFC en su respuesta a la pandemia de COVID-19. Los clientes deberían referirse también a la información y recomendaciones brindadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras organizaciones internacionales especializadas en el control de la salud y enfermedades, así como a información brindada por autoridades gubernamentales de salud locales, regionales y estatales, notando que dichas recomendaciones están sujetas a cambios. Organizaciones internacionales dentro de los sectores empresariales de los clientes también podrían poner a disposición información relevante. Este documento no pretende ser exhaustivo y ofrece información genérica y general, en vez de orientación con relación a algún sector específico. Los clientes que se encuentren en sectores de alto riesgo deberían referirse a los procedimientos y normas sobre sectores específicos.

Tenga en cuenta que, a pesar de que se han realizado esfuerzos razonables para garantizar que la información contenida en este documento sea precisa, completa y actual, las circunstancias pueden cambiar rápidamente y, en esos casos, este documento podría no reflejar los acontecimientos más recientes. IFC no garantiza ni asegura la precisión, integridad o actualidad de la información aquí contenida. IFC no asume ninguna responsabilidad por errores, omisiones o discrepancias en la información contenida en el este documento, y no asume ninguna responsabilidad con respecto al uso o confiabilidad de ninguna información, método, proceso, conclusión o juicio aquí contenido. La información incluida en el presente documento no pretende constituir un asesoría jurídica, empresarial o médica y no se deberá confiar en ella ni ser tratada como sustituta de los consejos específicos de los asesores profesionales de los clientes.

Diseminación: IFC alienta la difusión de su trabajo y los lectores pueden reproducir y distribuir estos materiales con fines educativos y no comerciales, siempre que se dé la atribución adecuada y se incluya el descargo de responsabilidad.

Queremos agradecer a Ergon Associates por su contribución a este producto.

Conozca más sobre IFC y el trabajo que hacemos para mejorar las prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés):
[ifc.org/sustainability](https://www.ifc.org/sustainability)
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington D.C., 20433 USA
Internet: www.ifc.org