

# 4

## Problemáticas específicas de los ocho grupos de ocupaciones clave

# Principales observaciones



Crédito: © Joseph Sorrentino



Los trabajadores de los sistemas alimentarios sufren habitualmente elevados niveles de pobreza laboral, soportan riesgos relacionados con la SST y están poco amparados por la protección laboral y social, tanto en la legislación como en la práctica.



El trabajo de cuidados adolece de segregación de género, baja remuneración y diferencias salariales.



La mayoría de los trabajadores del comercio al por menor en los países en desarrollo son independientes y, a menudo, carecen de cobertura de protección social y tienen jornadas largas o irregulares.



Los trabajadores de seguridad se exponen a elevados riesgos de violencia y acoso, y más de un tercio de ellos tienen una jornada laboral excesivamente larga.

La infravaloración de los trabajadores clave en lo relativo a los ingresos, entre otros aspectos, ha quedado demostrada. En el minucioso análisis de sus condiciones laborales a nivel mundial, expuesto en el capítulo 3 del presente informe. En general, los trabajadores clave presentan tasas de sindicación más bajas, mayor incidencia de las modalidades de empleo temporales y multipartitas que a veces agravan los déficits en otras condiciones laborales, jornadas largas e irregulares y, en promedio, salarios más bajos, incluso después de tener en cuenta las diferencias de nivel educativo y demás características observables entre los empleados clave y los no clave. Los trabajadores clave suelen tener también una cobertura de protección social más limitada, especialmente en los países de ingresos bajos. Además, relativamente pocos empleados clave reciben formación, un problema que se agudiza también en los países de ingresos bajos. En general, el análisis muestra fuertes interconexiones entre las distintas condiciones de trabajo, de modo que las deficiencias en un aspecto repercuten en otros. Los problemas son más acuciantes para los trabajadores independientes e informales, que no disfrutaban de ninguna forma de protección laboral y social en muchas partes del mundo.

Aunque estas conclusiones se aplican al conjunto de los trabajadores clave, que comparten características comunes como la exposición a peligros derivados de su trabajo durante la pandemia de COVID-19, algunas de las inseguridades observadas son especialmente preocupantes para determinadas categorías de trabajadores clave. En este capítulo se analizan las realidades laborales de los trabajadores clave de los grandes ocho grupos de ocupaciones clave: sistemas alimentarios, salud, comercio al por menor, seguridad, ocupaciones manuales, limpieza y saneamiento, transporte, y técnicos y apoyo administrativo. Dentro de estas categorías, se investiga con mayor detalle la situación de algunas ocupaciones clave para ilustrar los problemas que afectaron a ciertos empleos durante la pandemia. Estos estudios casuísticos abordan las experiencias relacionadas con la pandemia de trabajadores agropecuarios, activistas sociosanitarias acreditadas, vendedores ambulantes, trabajadores de almacén, recicladores, gente de mar y trabajadores de correos. El objetivo es formular conclusiones de políticas que no solo mejoren las condiciones generales de trabajo, sino que potencien la resiliencia de los trabajadores —y, por ende, de las sociedades— en futuras crisis.

## 4.1. Trabajadores de los sistemas alimentarios: desprotegidos y mal remunerados

La producción, la distribución y el reparto de alimentos son actividades económicas que deben continuar incluso en periodos extraordinarios, como guerras, pandemias y catástrofes naturales. Dada la importancia de las labores agrícolas y ganaderas y de las cadenas alimentarias mundiales para la supervivencia de las sociedades, no es de extrañar que los trabajadores clave de los sistemas alimentarios constituyan una parte sustancial de los trabajadores clave (el 35 por ciento en promedio). Esta proporción oscila entre el 13,2 por ciento en los países de ingresos altos y el 60,4 por ciento en los países de ingresos bajos. En estos últimos, el sector de la agricultura y la ganadería es una actividad dominante y una de las principales fuentes de empleo. El porcentaje de trabajadores clave de los sistemas alimentarios sigue siendo muy elevado (el 44 por ciento) incluso tras excluir del cálculo a los trabajadores agropecuarios de subsistencia, que representan el 40 por ciento del empleo agropecuario en esos países. En promedio, más del 68 por ciento de los trabajadores de los sistemas alimentarios clave son independientes, y la proporción alcanza el 95 por ciento en los países de ingresos bajos, mientras que en los países de ingresos altos la situación laboral se distribuye de forma más equilibrada (véase el gráfico 4.1).

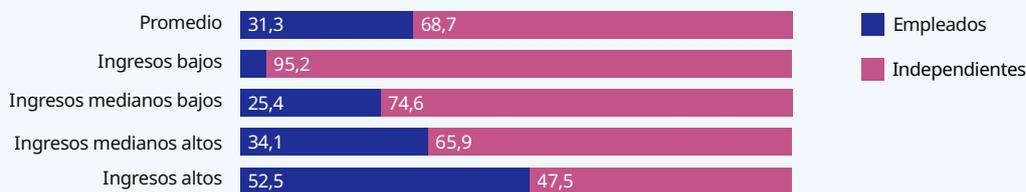
Otro rasgo distintivo de los trabajadores clave de los sistemas alimentarios es la elevada proporción de trabajadores migrantes (véase el gráfico 4.2). En promedio, el 7,3 por ciento de los trabajadores clave de los sistemas alimentarios han nacido en el extranjero, pero la proporción asciende al 63 por ciento en Jordania y supera el 41 por ciento en Brunei Darussalam. En países donde la agricultura y la ganadería representan en conjunto una pequeña proporción de la población ocupada, como Suiza y los Estados Unidos, los trabajadores migrantes constituyen una importante fuente de mano de obra (el 36,3 por ciento de los trabajadores de los sistemas alimentarios en los Estados Unidos y el 19 por ciento en Suiza). Sin embargo, pese a la importancia de los trabajadores extranjeros para la agricultura y la ganadería en muchos países, los trabajadores migrantes internacionales tuvieron que hacer frente a las restricciones de movilidad como consecuencia de la pandemia, además de sufrir un grave deterioro de sus condiciones laborales (véase el recuadro 4.1)<sup>1</sup>.

---

**Los trabajadores clave de los sistemas alimentarios representan el 35 por ciento de todos los trabajadores clave del mundo.**

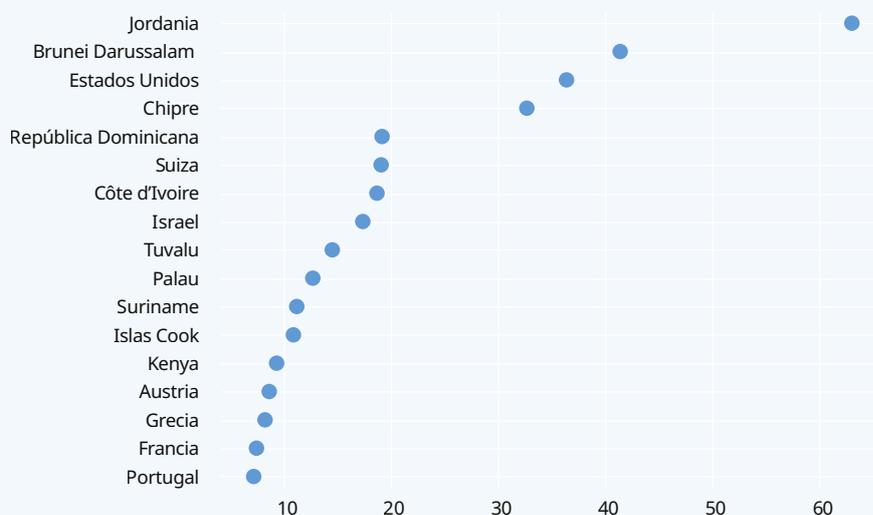
---

▶ **Gráfico 4.1. Situación laboral de los trabajadores clave de los sistemas alimentarios, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

▶ **Gráfico 4.2. Proporción de trabajadores clave migrantes ocupados en los sistemas alimentarios (en porcentaje)**



**Nota:** La condición de migrante se define como el hecho de haber nacido en un país extranjero.

**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

#### Recuadro 4.1. El trabajo clave de la agricultura y la ganadería desde la perspectiva de la migración

En muchas partes del mundo, y especialmente en los países industrializados, el sector agropecuario depende de trabajadores migrantes nacionales e internacionales<sup>1</sup>. El cierre de fronteras, las restricciones impuestas a la movilidad y la suspensión de actividades económicas a raíz de la pandemia de COVID-19 tuvieron importantes consecuencias para la producción primaria en todo el mundo y para la circulación de los trabajadores agropecuarios migrantes, muchos de los cuales tienen una situación de residencia y ciudadanía inestable. En países como China y la India, donde la migración interna es una característica importante del sector, las restricciones locales a la movilidad crearon trastornos que afectaron a los medios de subsistencia de los trabajadores. La recesión inducida por la pandemia de COVID-19 en la India provocó el retorno forzoso masivo de millones de migrantes circulares que, a falta de protección social, subsistieron en hogares rurales de mujeres que actuaron como redes de seguridad durante la pandemia<sup>2</sup>. En el caso de los migrantes agrícolas internacionales con destino a los países de la OCDE, preocupaba la posible escasez de mano de obra como consecuencia de las restricciones a la movilidad que impedían la entrada de trabajadores agropecuarios extranjeros, lo que hizo necesario establecer excepciones para permitir su entrada en aras de la seguridad alimentaria.

En España, las restricciones fronterizas tuvieron graves consecuencias para la contratación temporal de trabajadores migrantes procedentes de Marruecos. El Gobierno marroquí prohibió el regreso de los trabajadores (en su mayoría mujeres), que quedaron «inmovilizados» en los campos españoles sin medios de subsistencia. Además, la pandemia supuso una intensificación del trabajo en España, ya que

**Recuadro 4.1. (continuación)**

se necesitaban largas jornadas y horas extraordinarias para producir mayores cosechas por persona. Se denunciaron prácticas abusivas<sup>3</sup>. El Gobierno de España fomentó la contratación de jóvenes nacionales de terceros países en el sector agroalimentario mediante el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se prorrogó la validez de los permisos de residencia de población migrante que expiraban durante el periodo de confinamiento. Además, se autorizó que los jóvenes nacionales de terceros países trabajaran en la agricultura y, en virtud de la prórroga de los permisos de trabajo y residencia por un periodo de dos años, los trabajadores migrantes tenían la posibilidad de acceder a la residencia permanente<sup>4</sup>.

En el Canadá, los persistentes problemas que afectaban a los trabajadores agropecuarios migrantes en el marco de los programas de migración laboral temporal se agravaron con la pandemia<sup>5</sup>. Una de las características de estos programas es su «inherente deportabilidad», en el sentido de que los trabajadores migrantes están sujetos a contratos temporales que determinan la duración de su estancia en el país de acogida y limitan sus posibilidades de manifestar su disconformidad con las condiciones de trabajo por miedo a no ser seleccionados para futuras temporadas. Las condiciones de trabajo empeoraron durante la pandemia por muchas razones. En primer lugar, al tratar de mitigar los riesgos de contagio, el uso de mascarillas, desinfectantes, guantes y prácticas de distanciamiento físico dificultaban el trabajo, al tiempo que la aplicación de las medidas no siempre estaba garantizada. En segundo lugar, el temor a la deportación por motivos de salud y a la pérdida de ingresos hizo que los trabajadores evitaran someterse a pruebas y controles. En tercer lugar, el confinamiento en viviendas proporcionadas por el empleador elevó los costos del aislamiento, con consecuencias negativas para la salud mental. Por último, el contacto con la comunidad era limitado, lo que exacerbaba la sensación de aislamiento y exclusión (véase la sección 2.2). El caso del Canadá pone de manifiesto los déficits de protección laboral que surgen de las diferencias jurisdiccionales: el Gobierno federal tiene primacía en materia de inmigración y en las negociaciones de memorandos de entendimiento y contratos de trabajo típicos con los países de origen, mientras que las provincias tienen competencias para promulgar y hacer cumplir la legislación laboral (salvo en el caso de los trabajadores que dependen de la jurisdicción federal). Las provincias son también responsables de la regulación y cobertura de seguros de salud, en tanto que las medidas de vivienda y salud pública dependen de las administraciones municipales<sup>6</sup>.

Otra dimensión importante que salió a la luz durante la pandemia es la de las condiciones residenciales de los trabajadores agropecuarios migrantes, sobre todo aquellos que se alojan en viviendas facilitadas por sus empleadores en el marco de programas de migración temporal. Como ocurrió en muchos países, el sector agropecuario de Israel se clasificó como «esencial» durante la pandemia. Unos 32 000 trabajadores del sector en Israel, en su mayoría procedentes de Tailandia, siguieron trabajando durante ese periodo. La mayoría de los empleadores alojan a los trabajadores en las propias explotaciones agropecuarias, donde la ordenación del territorio solo permite construir estructuras para uso agrícola, como cobertizos y pajares. Así pues, los trabajadores migrantes suelen residir en estructuras temporales poco adecuadas para el alojamiento de larga duración, y especialmente problemáticas en lo que respecta al cumplimiento de las medidas de cuarentena. Tras el cierre de las fronteras, la «escasez de trabajadores» provocó que el sector empleador de la agricultura y la ganadería reclamara la entrada de personal migrante con carácter extraordinario. Surgieron diversos problemas sobre dónde alojar a los trabajadores para cumplir los requisitos de cuarentena. Los hoteles eran caros y nadie quería asumir los costos. Tras una serie de negociaciones, se excluyó a Tailandia de la lista de países cuyos nacionales estaban sujetos a cuarentena obligatoria a la entrada en Israel. En algún momento se consideró la posibilidad de acoger a los trabajadores en un centro de detención remoto, pero se descartó la idea por motivos de derechos humanos<sup>7</sup>.

La experiencia de diversos países pone de relieve las persistentes dificultades con que tropiezan los trabajadores migrantes para obtener protección laboral en el marco de programas temporales en condiciones migratorias divergentes, así como la inseguridad y vulnerabilidad recurrentes que soportan los trabajadores agropecuarios migrantes.

<sup>1</sup> OIT, 2020k.

<sup>2</sup> Dev y Rahul, 2022.

<sup>3</sup> Corrado y Palumbo, 2022.

<sup>4</sup> Open Society European Policy Institute, 2020.

<sup>5</sup> Vosko *et al.*, 2022.

<sup>6</sup> Vosko *et al.*, 2022.

<sup>7</sup> Niezna, Kurlander y Shamir, 2021.

## En la mayoría de los países sobre los que se dispone de datos, los trabajadores clave de los sistemas alimentarios, tanto empleados como independientes, suelen carecer de protección social.

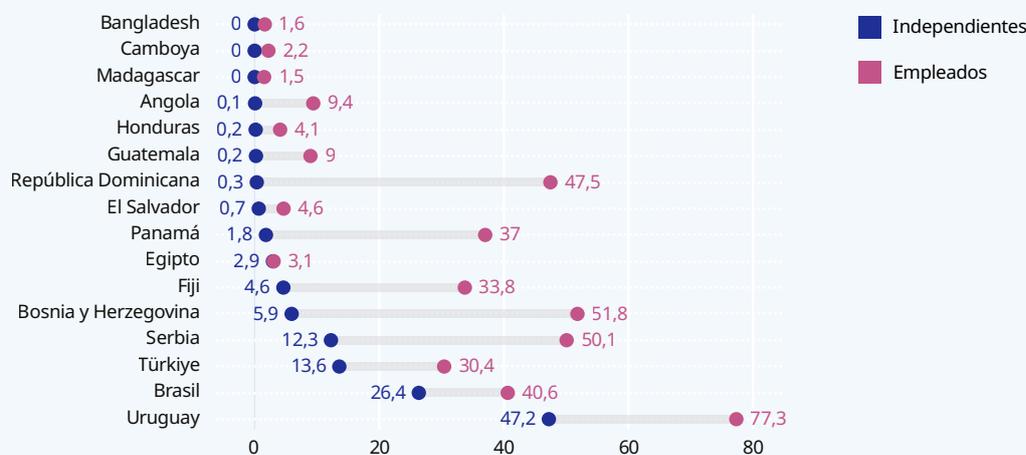
Los sistemas de protección social apenas ofrecen cobertura a los trabajadores clave de los sistemas alimentarios. Como puede observarse en el gráfico 4.3, en la mayoría de los países sobre los que se dispone de datos, los trabajadores clave de los sistemas alimentarios, tanto por cuenta propia (empleados) como ajena (independientes) suelen carecer de protección social. La baja tasa de cobertura de los empleados difiere de la de otros grupos de ocupaciones y pone de manifiesto la prevalencia del trabajo informal y ocasional en la agricultura y la ganadería. Por ejemplo, en El Salvador, casi el 45 por ciento de todos los empleados clave disfrutaban de protección social, mientras que la proporción se reduce al 4,6 por ciento en el caso de los empleados clave de los sistemas alimentarios. Aunque la cobertura es más amplia en algunos países de ingresos altos y medianos altos, como Bosnia y Herzegovina, el Brasil, Panamá, Serbia, Türkiye y el Uruguay, los empleados de los sistemas alimentarios clave están menos protegidos que el resto de los trabajadores clave. En el Uruguay, por ejemplo, más del 90 por ciento de los empleados clave tienen acceso a una pensión o a una licencia remunerada por enfermedad. En cambio, solo el 77 por ciento de los empleados clave de los sistemas alimentarios cuentan con esas prestaciones.

Algunos obstáculos complican la inclusión de los trabajadores de los sistemas alimentarios en los sistemas de protección social. Para empezar, la legislación laboral a veces excluye a los trabajadores agropecuarios de los sistemas de seguridad social, como sucede en el Líbano, donde los peones agropecuarios, pesqueros y forestales no están cubiertos por los regímenes de seguro social<sup>2</sup>. En otros casos, las limitaciones administrativas y las dificultades de registro y control en las zonas rurales impiden a

los trabajadores acceder a las prestaciones<sup>3</sup>. Además, los trabajadores de los sistemas alimentarios tropiezan con mayores obstáculos informativos y organizativos, al trabajar y residir en lugares remotos y no estar al corriente de las políticas o prestaciones que les asisten. En el caso de los trabajadores migrantes sujetos a programas de migración laboral temporal, aunque tienen reconocidas algunas prestaciones de seguridad social en virtud de los acuerdos bilaterales (por ejemplo, entre el Canadá y México en el marco del programa canadiense de trabajadores agrícolas estacionales), la naturaleza temporal del trabajo estacional impide que los migrantes accedan efectivamente a una cobertura de protección social completa en la práctica<sup>4</sup>. Para superar algunos de los impedimentos descritos, varios países, como Argelia y el Brasil, han elaborado una legislación de seguridad social especial para los trabajadores rurales. En otros casos, como el del Ecuador, la principal institución de seguridad social es el Seguro Social Campesino, subvencionado por el Estado en beneficio de los trabajadores rurales<sup>5</sup>.

Una elevada proporción de los empleados clave que trabajan en los sistemas alimentarios están mal remunerados, lo que significa que su salario es inferior a dos tercios de la mediana salarial del país. En los países sobre los que se

▶ **Gráfico 4.3. Proporción de trabajadores clave de los sistemas alimentarios con prestaciones de seguridad social en una selección de países (en porcentaje)**



**Nota:** La protección social se infiere a partir de dos tipos de derechos: los criterios de admisibilidad y acceso a las pensiones o a la licencia remunerada por enfermedad.

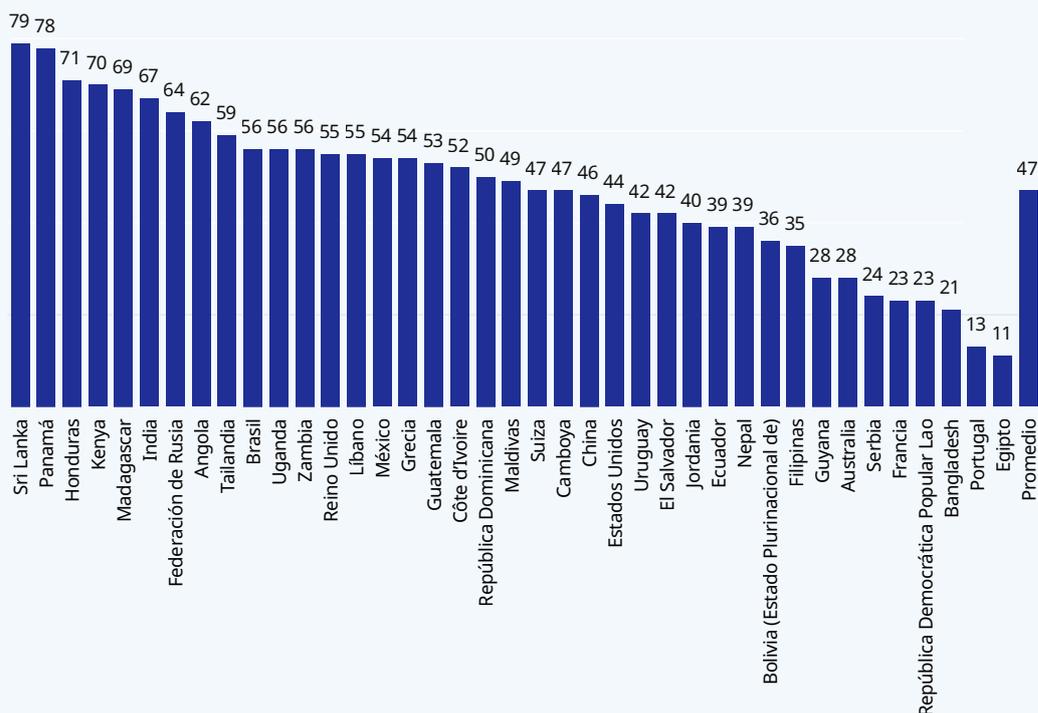
**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

dispone de datos, la mitad de los asalariados clave perciben, en promedio, unos ingresos inferiores a ese umbral (gráfico 4.4). Sin embargo, la proporción varía considerablemente de un país a otro: por ejemplo, asciende al 79 y al 78 por ciento en Sri Lanka y Panamá, respectivamente, mientras que apenas alcanza el 13 y el 11 por ciento en Portugal y Egipto, respectivamente.

Los bajos salarios que perciben los empleados clave de los sistemas alimentarios en muchos países pueden ser, en parte, un reflejo de la escasa productividad del sector agropecuario, especialmente en aquellas zonas en que la agricultura es una de las principales fuentes de empleo. En un estudio mundial se ha observado una diferencia sustancial de productividad entre el sector agropecuario y los demás, incluso después de tener en cuenta diversos problemas de medición<sup>6</sup>. Más concretamente, en el caso de las economías de ingresos bajos y medianos de Asia, los datos recientes muestran que la productividad laboral de la agricultura no crece al mismo ritmo que la de otros sectores, sino que lo ha hecho más lentamente durante los cinco años estudiados, de manera que la diferencia de productividad se ha ampliado considerablemente con el tiempo<sup>7</sup>. En este contexto, existe el riesgo de que los empleados clave de los sistemas alimentarios perciban una remuneración más baja que la de otros empleados. Las políticas que apoyan el aumento de la productividad en la agricultura y la ganadería pueden ayudar a mitigar este riesgo.

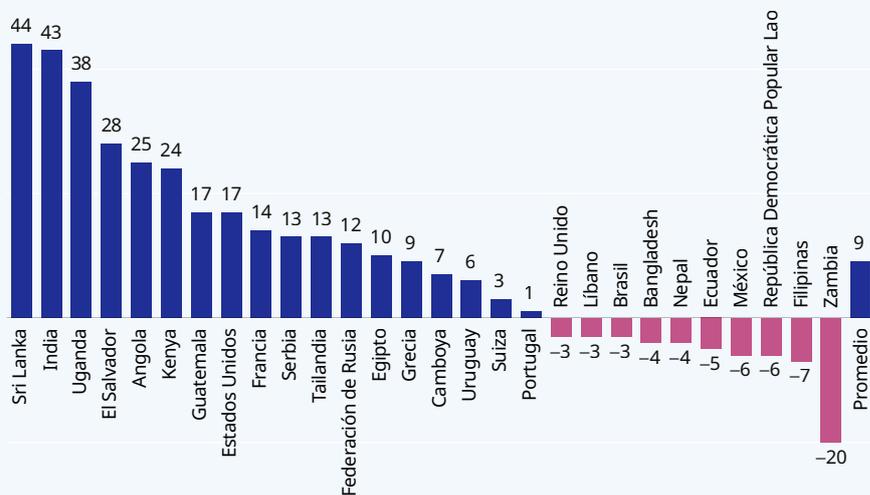
Aun así, la baja remuneración de los empleados clave de los sistemas alimentarios no puede atribuirse únicamente a la productividad. Los déficits institucionales en los procesos de fijación salarial también contribuyen a ese resultado. Por ejemplo, buena parte de los empleados clave de los sistemas alimentarios quedan excluidos de la cobertura del salario mínimo legal en muchos países. Según se observó en un examen de las políticas de salario mínimo a nivel mundial, en 2020, 29 países tenían un salario mínimo legal que excluía a los trabajadores agropecuarios o domésticos, o a ambos, de la legislación sobre el salario mínimo<sup>8</sup>. Doce países excluían total o parcialmente a los trabajadores agropecuarios, mientras que posiblemente daban cobertura a los trabajadores domésticos. Cuando estas categorías de asalariados no están excluidas, a veces están sujetas a salarios mínimos específicos, que suelen ser inferiores a los aplicados a los demás trabajadores. El escaso grado de observancia de la legislación sobre el salario mínimo, especialmente en zonas rurales remotas, también contribuye a explicar los bajos ingresos de los trabajadores de los sistemas alimentarios. Además, los sistemas de trabajo a destajo insuficientemente regulados pueden aumentar el riesgo de que los trabajadores perciban una remuneración injusta, a veces por debajo del salario mínimo vigente<sup>9</sup>. En conjunto, la proporción de empleados de los sistemas alimentarios con ingresos inferiores al salario mínimo pone de

► **Gráfico 4.4. Proporción de trabajadores con bajos niveles retributivos en el conjunto de empleados clave de los sistemas alimentarios (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

▶ **Gráfico 4.5. Brecha salarial de género de los empleados clave de los sistemas alimentarios en una selección de países (en porcentaje)**



**Nota:** Los valores positivos indican que la diferencia retributiva es favorable a los hombres; a la inversa, los valores negativos representan una brecha favorable a las mujeres.

**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

manifiesto la escasa protección de este grupo de trabajadores. En los países donde se aplica una política de salario mínimo, el 52 por ciento de los empleados de los sistemas alimentarios clave perciben ingresos inferiores a ese umbral.

Por último, la variación entre países se debe en parte a diferencias en la situación laboral de los trabajadores agropecuarios. En algunos países, los trabajadores agropecuarios se clasifican mayoritariamente como independientes o trabajadores familiares auxiliares. Por lo tanto, sus ingresos no se tienen en cuenta en el cálculo de los salarios, que se circunscribe a los empleados. En Egipto, por ejemplo, el 15 por ciento de los trabajadores de los sistemas alimentarios clave son independientes y el 30 por ciento son trabajadores familiares auxiliares. En Bangladesh, más de la mitad de los trabajadores clave de los sistemas alimentarios son independientes.

**Las mujeres suelen contribuir al trabajo agropecuario además de realizar tareas domésticas no remuneradas que favorecen la productividad del resto del hogar.**

En la mayoría de los casos, los niveles retributivos más bajos de las ocupaciones clave en los sistemas alimentarios corresponden a las mujeres. La brecha salarial de género entre los empleados clave de los sistemas alimentarios asciende, en promedio, al 9 por ciento en los países cuyos datos permiten estimar este indicador (gráfico 4.5). Sin embargo, las empleadas clave de los sistemas alimentarios perciben salarios superiores por término medio a los de sus homólogos masculinos en unos pocos países, como el Ecuador, Filipinas, México y Zambia. No obstante, como ya se ha señalado, una diferencia salarial media favorable de las mujeres no excluye necesariamente la existencia de discrepancias salariales a favor de los hombres cuando se examinan con mayor detalle los datos de cada ocupación o actividad. Por ejemplo, en un estudio realizado en 2018 sobre la población de trabajadores agropecuarios en cuatro cultivos principales (palay, maíz, coco y caña de azúcar) en Filipinas, se confirmó la presencia de diferencias salariales entre trabajadores que realizaban la misma actividad agrícola, con un sesgo salarial del 21 por ciento desfavorable a las mujeres<sup>10</sup>.

Además, en muchos casos, las mujeres que trabajan en el sector de los sistemas alimentarios no perciben remuneración alguna. En la India, el trabajo no remunerado en explotaciones agropecuarias familiares representa un tercio del empleo informal de las mujeres y, en el caso de Egipto, nada menos que el 85 por ciento<sup>11</sup>. Por otro lado, aunque este aspecto no se refleja en las cifras aquí presentadas, las mujeres suelen contribuir al trabajo agropecuario además de realizar tareas domésticas no remuneradas que favorecen la productividad del resto del hogar.

## 4.2. Trabajadores de la salud: riesgos para la seguridad y la salud en condiciones de escasa representación colectiva

*Antes de la COVID, ya había enfermedades contagiosas, ya teníamos ese riesgo. Aparte de eso, vamos a las casas. Nadie sabe qué tipo de psicología tienen los pacientes en casa. Unos viven en condiciones desesperadas, otros son muy irascibles, otros se encuentran muy agitados [...] Estos riesgos son normales en nuestro trabajo.*

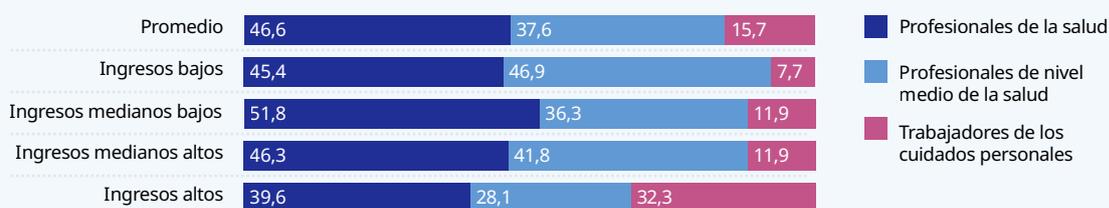
*Trabajadora del área de cuidado de ancianos, Türkiye<sup>12</sup>*

Durante los primeros meses de la pandemia, el público aplaudió en todo el mundo a los trabajadores de la salud por su contribución a la salud y el bienestar de la sociedad, y en señal de agradecimiento por los riesgos que soportaban. Este gesto fue bien valorado por los trabajadores de la salud, pero no corrigió los diversos problemas que les aquejan desde hace tiempo. Garantizar una vida sana es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y el acceso a una atención de salud de calidad está reconocido como un derecho humano básico<sup>13</sup>. Sin embargo, los servicios de salud no reciben suficiente financiación, sobre todo en los países de ingresos medianos y bajos, lo que tiene importantes consecuencias para la proporción de empleo y las condiciones de trabajo en el sector. En los países de ingresos altos, uno de cada cinco trabajadores clave está ocupado en los servicios de salud. En cambio, la proporción desciende a menos de 1 de cada 50 en los países de ingresos bajos.

En muchas partes del mundo, la inversión en la atención de salud es insuficiente. Por ejemplo, en 2017 el gasto público en salud en la India como porcentaje del PIB fue de solo el 1 por ciento, mientras que ese mismo año la proporción fue de casi el 14 por ciento en los Estados Unidos y del 9,6 por ciento en Alemania<sup>14</sup>. Incluso teniendo en cuenta todos los gastos (incluidos los del sector privado y los sufragados por los hogares privados), sigue habiendo una gran diferencia entre los países de ingresos bajos y los de ingresos altos. Más adelante, en la sección 6.1, se analiza con mayor detalle el déficit de inversión en salud. La presente sección se centra en las condiciones de trabajo que están relacionadas con la falta de inversión.

Además de las diferencias en el presupuesto asignado a la salud, también hay variaciones entre países en la composición profesional de los trabajadores clave de la salud. Como se observa en el gráfico 4.6, por término medio más del 46 por ciento de los trabajadores clave del grupo son profesionales de la salud, como médicos, profesionales de la enfermería y partería, practicantes paramédicos y veterinarios, mientras que casi el 38 por ciento son técnicos y profesionales de nivel medio en las mismas ocupaciones. El 15,7 por ciento restante son trabajadores de los cuidados personales (categoría 53 de la CIUO-08), que comprende a los trabajadores de los cuidados personales en instituciones y a los trabajadores de los cuidados personales a domicilio, además de a los cuidadores de niños y a los auxiliares de maestros. Los trabajadores de los cuidados personales representan una pequeña proporción de los trabajadores clave de la salud en los países de ingresos bajos (menos del 8 por ciento), proporción que aumenta hasta el 32,3 por ciento en las economías de ingresos altos, como resultado de la creciente demanda de trabajo asistencial en esos

► **Gráfico 4.6. Composición de los trabajadores clave de la salud, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

países. En efecto, debido a los cambios sociales y demográficos, la demanda de servicios de trabajadores que prestan cuidados de larga duración —incluidos los trabajadores de los cuidados personales remunerados en servicios de salud formales e informales, tanto en instituciones como en domicilios privados, que atienden a personas con capacidades limitadas para que puedan desenvolverse en su vida diaria— va en aumento sobre todo en los países de ingresos medianos y altos<sup>15</sup>. En el Japón, por ejemplo, por cada 100 personas mayores de 65 años residentes en su hogar en 2000 había 1 trabajador de cuidados de larga duración, cifra que aumentará a 3,2 en 2019<sup>16</sup>. Los trabajadores de los cuidados de larga duración (también denominados habitualmente personal de atención de salud en el hogar o trabajadores de asistencia social) desempeñan una de las ocupaciones más feminizadas. En los países de la OCDE, por ejemplo, el 90 por ciento de ellos son mujeres (véase más información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de los cuidados personales en el recuadro 4.2)<sup>17</sup>.

Como se ha explicado en la sección 3.1, los trabajadores de la salud están sujetos a riesgos físicos y psicosociales por su exposición a materiales infecciosos, al transporte de cargas pesadas, al trabajo en posturas extenuantes y a cargas emocionales. Las jornadas laborales prolongadas e irregulares, junto a una incidencia desproporcionada de la violencia y el acoso en el trabajo, agravan los riesgos. Como los trabajadores de la salud constituyen el pilar fundamental de cualquier sistema de salud, es indispensable abordar esas carencias.

Los trabajadores de los cuidados de larga duración, en particular, han de hacer frente a importantes dificultades en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Por ejemplo, en los países de la Unión Europea, el 33 por ciento de esos trabajadores afirman haber sido objeto de comportamientos adversos (como agresiones verbales, conductas humillantes, violencia física y amenazas), mientras que la cifra en todas las demás ocupaciones es del 16 por ciento<sup>18</sup>. En Austria, el 68 por ciento de los trabajadores de los cuidados en residencias y el 41 por ciento de los trabajadores de los cuidados a domicilio dicen sufrir un agotamiento físico constante<sup>19</sup>. En Alemania, los trabajadores formales de los cuidados de larga duración suelen padecer un estado de salud más negativo en comparación con los trabajadores de otros sectores<sup>20</sup>. En el Canadá, los trabajadores de los cuidados de larga duración están sometidos a altos niveles de violencia y discriminación racial por parte de los ancianos, además de trabajar a menudo muchas horas con una gran carga de trabajo<sup>21</sup>. La situación es peor entre sus homólogos canadienses con contratos temporales y multipartitos, que, además, afirman tener mayores niveles de estrés<sup>22</sup>. Durante las fases iniciales de la pandemia,

se intensificaron los riesgos relacionados con la SST para los trabajadores de cuidados de larga duración, muchos de los cuales carecían de acceso a pruebas diagnósticas y a equipos de protección personal (EPP)<sup>23</sup>.

Como se expuso en la sección 2.2, los trabajadores de la salud organizaron protestas en todo el mundo durante la pandemia para expresar su preocupación por la falta de personal y por la insuficiencia de medidas para garantizar la seguridad del personal y de los pacientes<sup>24</sup>. Las elevadas tasas de rotación del personal de enfermería —una preocupación para los sistemas de salud de muchos países antes de la pandemia— se intensificaron durante la crisis sanitaria<sup>25</sup>. Los datos de países como Egipto, El Perú y la República de Corea sugieren que los profesionales de enfermería que trabajaron en condiciones más intensas durante la pandemia eran más propensos a manifestar su intención de renunciar al empleo<sup>26</sup>. El aumento de su rotación es costoso para los sistemas de salud y puede poner en peligro la calidad del servicio<sup>27</sup>. Según una estimación correspondiente a los datos de 2020 en los Estados Unidos, un aumento del 1 por ciento en la rotación de profesionales de la enfermería supone un costo de 328 400 dólares para un hospital medio del país<sup>28</sup>. Así pues, el bienestar de los enfermeros y demás trabajadores clave de la salud no solo beneficia a cada uno de ellos, sino al sistema de salud en su conjunto.

Estas cuestiones tienen una importante dimensión de género. En primer lugar, dada la alta concentración de personal femenino en las ocupaciones de cuidados de larga duración y enfermería, las condiciones laborales del trabajo clave en esas ocupaciones son, en gran medida, un reflejo de la situación que soportan las trabajadoras en general en todo el mundo, caracterizada por la segregación y segmentación de género, la baja remuneración y las diferencias salariales entre hombres y mujeres<sup>29</sup>. En segundo lugar, estas cuestiones tienen consecuencias de mayor alcance para la sociedad y la eficiencia económica, pues los servicios de los trabajadores de los cuidados de larga duración son decisivos para que los familiares de las personas mayores o con discapacidad —especialmente las mujeres— puedan participar en el mercado laboral<sup>30</sup>.

---

**En muchos países en desarrollo, las condiciones laborales de los trabajadores clave de la salud son especialmente precarias, debido a la baja remuneración, a la inseguridad laboral y a los elevados riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.**

---

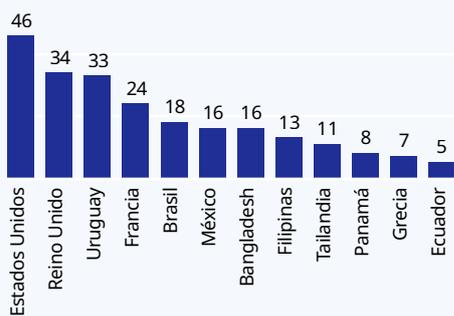
**Recuadro 4.2. Condiciones de empleo de los trabajadores clave de los cuidados personales**

Las ocupaciones de cuidados personales, que comprenden los cuidados personales en los servicios de salud y el cuidado de niños, están muy feminizadas, dado que las mujeres representan el 76 por ciento del personal del sector en el promedio de todos los países, y una proporción aún mayor en los países de ingresos altos (el 85 por ciento en promedio).

Las condiciones laborales de los trabajadores de los cuidados personales son muy desiguales de un país a otro. En los países de ingresos bajos y medianos, los trabajadores de los cuidados personales presentan condiciones ligeramente mejores en los aspectos relativos a la seguridad contractual y la cobertura de protección social que otros trabajadores clave. Por ejemplo, aunque a nivel mundial la proporción de empleados de los cuidados personales con contrato temporal es similar a la observada respecto de otros trabajadores clave, en los países de ingresos medianos bajos el 34 por ciento de los empleados de los cuidados personales tienen contratos temporales, lo que supone 16 puntos porcentuales menos que el promedio de la población de empleados clave en su conjunto<sup>1</sup>. Además, los empleados de los cuidados personales parecen estar mejor cubiertos por los regímenes de protección social que otros trabajadores clave en los países en desarrollo. Por término medio, en los países de ingresos bajos, medianos bajos y medianos altos, el 54 por ciento de los empleados en el sector de los cuidados personales cuentan con algún tipo de protección social, mientras que la tasa de cobertura de protección social de la población de trabajadores clave en esos países es del 43 por ciento<sup>2</sup>.

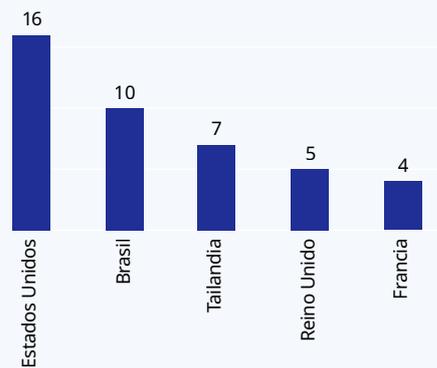
La situación es menos positiva en los países de ingresos altos, como se refleja en los datos sobre los ingresos relativos de los empleados de los cuidados personales en una selección de 12 países sobre los que se dispone de información a este respecto (gráfico R4.2.1). En los países de ingresos altos, la proporción de empleados mal remunerados está comprendida entre el 7 por ciento (Grecia), el 34 por ciento (Reino Unido) y el 46 por ciento (Estados Unidos). Además, las trabajadoras de los cuidados personales parecen salir peor paradas que sus homólogos masculinos, a pesar de que las mujeres acaparan la mayoría de los puestos en esta ocupación. En una subselección de países para los que se puede estimar este indicador (gráfico R4.2.2), la brecha salarial de género oscila entre el 4 por ciento (Francia) y el 16 por ciento (Estados Unidos).

► **Gráfico R4.2.1. Proporción de empleados de los cuidados personales con bajos niveles retributivos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT). Véanse más detalles en el anexo.

► **Gráfico R4.2.2. Brecha salarial de género de los empleados de los cuidados personales (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT). Véanse más detalles en el anexo.

<sup>1</sup> La proporción de trabajadores de los cuidados personales con contrato temporal se estima para el mismo conjunto de países que en la sección 3.3, excepto los siguientes: Egipto, El Salvador, Federación de Rusia, Fiji, Gambia, Georgia, Ghana, Irán (República Islámica del), Mozambique, Samoa y Ucrania.

<sup>2</sup> La proporción de trabajadores de los cuidados personales con cobertura de protección social se estima para el mismo conjunto de países que en la sección 3.6, excepto los siguientes: Egipto, El Salvador, Fiji, Gambia, Georgia, Ghana, Kenya, Liberia, Madagascar, Maldivas, Mozambique, Nepal, República Democrática Popular Lao, Samoa, Sierra Leona y Timor-Leste.



### Recuadro 4.3. Activistas sociosanitarias acreditadas en la India

Las activistas sociosanitarias acreditadas (ASHA) son trabajadoras de la salud comunitarias designadas y formadas por la National Rural Health Mission de la India<sup>1</sup>. Son seleccionadas entre las mujeres de la comunidad, de edades comprendidas entre los 25 y los 45 años, con estudios secundarios completos<sup>2</sup>. Se ocupan de diversas tareas, entre ellas las de prestar atención de salud de primer contacto, informar sobre enfermedades e infecciones, y trasladar a los pacientes a los hospitales si es

necesario<sup>3</sup>. Aunque se trata de trabajadoras designadas por el Gobierno, no están reconocidas como empleadas y solo perciben una remuneración en forma de «incentivos» vinculados a la consecución de determinados objetivos. Tras las protestas de estas trabajadoras, varios estados introdujeron un componente salarial fijo y el Gobierno central también aumentó su contribución en incentivos<sup>4</sup>. El salario medio de las ASHA asciende a 10 000 rupias de la India al mes (aproximadamente 120 dólares de los Estados Unidos)<sup>5</sup> y las trabajadoras afirman que a veces sufragan con sus propios ingresos los gastos de traslado de los pacientes a los hospitales<sup>6</sup>, por lo que incluso el poco dinero que ganan a veces se destina a gastos relacionados con el trabajo. Además, muchas trabajadoras afirman que perciben su remuneración con retraso<sup>7</sup>.

Además de la baja remuneración y la demora en los pagos, las activistas sociosanitarias soportan otras dificultades en su ocupación. Una de ellas es la pesada carga de trabajo. Por ejemplo, más de un tercio de las ASHA destinadas en las zonas rurales tienen a su cargo más de 2 000 personas<sup>8</sup>. Prestar servicio a tanta gente en las zonas rurales supone también un reto logístico y, en efecto, muchas de las trabajadoras manifiestan la escasez de autobuses y triciclos motorizados en las zonas donde trabajan<sup>9</sup>. A menudo sufren también situaciones de violencia y acoso, y denuncian agresiones verbales y físicas<sup>10</sup>. La falta de cooperación de las comunidades en las que trabajan y la insuficiencia de recursos, como salas de espera o fotocopiadoras, son otros de los problemas que destacan las trabajadoras<sup>11</sup>. Además, no disponen de canales formales de comunicación ni de acceso a supervisores que atiendan sus dificultades y busquen soluciones<sup>12</sup>. Se ha señalado que muchos de estos problemas están relacionados con la condición jurídica ambigua de las ASHA, a quienes se considera trabajadoras voluntarias o *bahus* («nueras») en vez de empleadas<sup>13</sup>.

Durante la crisis de la COVID-19, la carga de trabajo de las ASHA aumentó considerablemente. Su función fue decisiva, pues se ocuparon de tareas como el rastreo de contactos, la administración de pruebas diagnósticas, la aplicación de medidas de aislamiento, la realización de encuestas puerta a puerta, la distribución de medicamentos e incluso de comida a los pacientes confinados, la respuesta a las llamadas de socorro y la organización de traslados de pacientes al hospital. También se encargaron de llevar el registro de los progresos de la vacunación y de motivar a la población para que se vacunara. En paralelo a estas nuevas y exigentes tareas, las trabajadoras sociocomunitarias siguieron asumiendo sus obligaciones habituales de atención prenatal y posnatal, incluido el seguimiento de la salud infantil. A la mayoría de ellas se les suministraban mascarillas e higienizantes, pero no en cantidades suficientes ni de calidad óptima, lo que obligó a muchas trabajadoras a costearse la compra de su propio EPP<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> India, Ministry of Health and Family Welfare, s. f.

<sup>2</sup> India, Ministry of Health and Family Welfare, s. f.

<sup>3</sup> India, National Health Mission, 2019.

<sup>4</sup> Sinha, Gupta y Shriyan, 2021.

<sup>5</sup> Siddharth, 2022.

<sup>6</sup> Sarin *et al.*, 2016.

<sup>7</sup> Sinha, Gupta y Shriyan, 2015.

<sup>8</sup> Gohel *et al.*, 2015.

<sup>9</sup> Brahmabhatt y Sheth, 2017.

<sup>10</sup> *The Pioneer*, 2021; Brahmabhatt y Sheth, 2017, 188.

<sup>11</sup> Bhardwaj, 2017.

<sup>12</sup> Sinha, Gupta y Shriyan, 2021.

<sup>13</sup> Pandey, 2021.

<sup>14</sup> D. Singh, de próxima publicación.

En muchos países en desarrollo, las condiciones laborales de los trabajadores clave de la salud son especialmente precarias, debido a la baja remuneración, a la inseguridad laboral y a los elevados riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. En la India, resulta especialmente preocupante la situación de las activistas sociosanitarias acreditadas (ASHA), trabajadoras de la salud comunitarias designadas en el marco de la National Health Mission, un programa que se puso en marcha en 2005 (véase el recuadro 4.3). Más de un millón de mujeres trabajan como ASHA en distintas partes del país, tendiendo puentes entre la comunidad y el sistema de salud. Las ASHA se ocupan de diversos servicios públicos de salud, entre ellos la salud materno infantil y las enfermedades transmisibles y no transmisibles<sup>31</sup>. El impacto positivo de su labor es evidente: en las comunidades donde trabajan las tasas de inmunización son más altas y las de mortalidad han descendido<sup>32</sup>. Durante la pandemia de COVID-19, las ASHA difundieron información sobre el virus y sobre los protocolos de seguridad, rastrearon los casos positivos y colaboraron en las campañas de vacunación, además de asumir sus responsabilidades habituales de atención materna, vacunación infantil y atención de salud de la comunidad. En 2022, el Director General de la OMS galardonó a las ASHA con uno de los premios a los líderes de la salud mundial.

Además de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, preocupan cada vez más las condiciones de empleo de los trabajadores con modalidades contractuales atípicas, como la contratación temporal o el trabajo a través de agencia. En el Reino Unido, en 2016, el 17 por ciento de todos los contratos de cero horas se concentraban en la ocupación de «auxiliares de cuidados y trabajadores de los cuidados personales», lo que la convierte en la mayor ocupación con esta modalidad de empleo<sup>33</sup>, en gran parte suministrado a través de agencias privadas<sup>34</sup>. En los países de la OCDE, aproximadamente el 20 por ciento de los trabajadores de los cuidados de larga duración tienen contratos temporales, frente al 11 por ciento del personal hospitalario. Cerca del 45 por ciento de los trabajadores de los cuidados de larga duración trabajan a tiempo parcial, el doble del promedio registrado en otras ocupaciones<sup>35</sup>.

Como se explica en la sección 3.2, el sector de la salud está relativamente sindicado: un 35 por ciento de los trabajadores clave de la salud están afiliados a un sindicato en los países y territorios sobre los que se dispone de datos. No obstante, existen grandes diferencias entre el sector privado y el público (véase el gráfico 4.7), y entre las distintas ocupaciones dedicadas a la atención de la salud. En Angola, por ejemplo, poco más del 5 por ciento de los empleados clave de la salud en el sector privado tienen representación colectiva a través de sindicatos, frente a casi el 22 por ciento de los trabajadores del sector público. Con la excepción de Lesotho, los empleados clave de la salud en el sector privado están mucho menos sindicados que sus homólogos del sector público. Dada la elevada proporción de empleo en el sector privado en muchos países (el 50 por ciento en los países de ingresos altos y el 38 por ciento en los de ingresos medianos bajos), los bajos niveles de sindicación afectan a las condiciones laborales de un número considerable de trabajadores clave de la salud. Además, en la mayoría de los países, incluidos algunos de la UE como Alemania y Portugal, las personas que trabajan para proveedores privados de cuidados no suelen estar sindicadas ni cubiertas por convenios colectivos<sup>36</sup>. En algunos países, como Polonia, los trabajadores de los cuidados de larga duración solo pueden participar en la negociación colectiva de ámbito empresarial<sup>37</sup>, y la cobertura de los convenios colectivos varía sustancialmente entre los países de la UE, desde casi un 100 por ciento de trabajadores a tiempo

► **Gráfico 4.7. Proporción de empleados clave de la salud sindicados, por empleo en el sector público y privado, en una selección de países y territorios (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

parcial cubiertos por convenios en Dinamarca y España, hasta al 5 por ciento en Grecia<sup>38</sup>. En muchos países, como Estonia y el Reino Unido, la cobertura de los convenios colectivos es menor para los trabajadores de los cuidados de larga duración que para los trabajadores hospitalarios<sup>39</sup>.

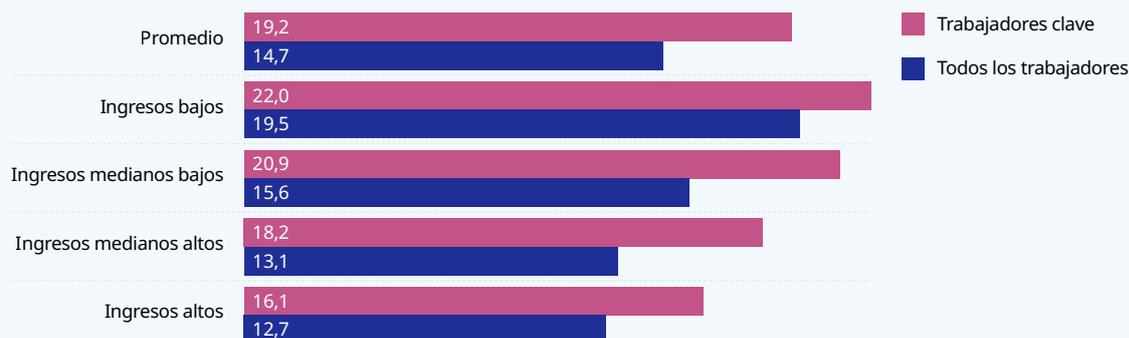
Los resultados anteriores indican que, en promedio, los mecanismos de negociación de los trabajadores clave de la salud en el sector privado son relativamente frágiles, a tenor de las bajas tasas de sindicación, especialmente entre los trabajadores de los cuidados de larga duración. Una de las principales razones es que muchos trabajadores clave de la salud, especialmente en el sector privado, tienen modalidades de empleo atípicas que dificultan la negociación colectiva<sup>40</sup>. Además, algunos prestan servicio como contratistas independientes, lo que los priva del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente en la mayoría de las jurisdicciones. Otras razones que explican las bajas tasas de organización colectiva y del escaso poder de negociación de los trabajadores de los cuidados de larga duración son la naturaleza altamente competitiva de este mercado asistencial y sus márgenes de beneficio relativamente exigüos, así como la elevada fragmentación y la falta de coordinación y de un marco reglamentario integral<sup>41</sup>.

Sin embargo, cuando los trabajadores están organizados, las condiciones laborales mejoran radicalmente. El personal sindicado de las residencias de ancianos en los Estados Unidos percibe una remuneración más alta y demuestra una mayor productividad, lo que beneficia a empleados y empleadores<sup>42</sup>. La sindicación también tuvo un efecto positivo durante la pandemia, habida cuenta de que la tasa de mortalidad de pacientes en residencias de ancianos sindicadas fue aproximadamente un 30 por ciento inferior a la de las residencias de ancianos no sindicadas<sup>43</sup>. Esto se debe probablemente a las oportunidades de expresión y de participación, que son fundamentales para que los trabajadores, los empleadores y demás partes interesadas respondan adecuadamente a situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19<sup>44</sup>. Según se explica en el capítulo 2, los trabajadores sindicados pudieron transmitir sus problemas laborales a través de los sindicatos, que negociaron con la dirección para abordar las cuestiones planteadas, especialmente las relativas a la SST, de una forma más oportuna y eficaz.

## 4.3. Trabajadores clave del comercio al por menor: mínima protección y horarios irregulares

A lo largo de la pandemia, los trabajadores clave del comercio al por menor siguieron prestando servicio al otro lado del mostrador en las farmacias, reponiendo existencias en los pasillos de los supermercados, manejando la caja registradora en las tiendas de conveniencia locales o en establecimientos de cadenas comerciales, y vendiendo comida en puestos ambulantes. En este capítulo se define a los trabajadores clave del comercio al por menor como aquellos que desempeñan ocupaciones de ventas y servicios afines en todos los sectores que mantuvieron su

▶ **Gráfico 4.8. Proporción de trabajadores del comercio al por menor en el conjunto de todos los trabajadores y de los trabajadores clave, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

actividad durante la pandemia. Por lo tanto, se incluyen tanto los trabajadores empleados en establecimientos al por menor como a los trabajadores ambulantes por cuenta propia<sup>45</sup>. Como puede verse en el gráfico 4.8, casi el 15 por ciento de todos los trabajadores del mundo están ocupados en el comercio al por menor, y una proporción es aún mayor en los países de ingresos bajos. Además, casi uno de cada cinco trabajadores clave trabaja en el comercio al por menor, realizando funciones necesarias para la existencia diaria de la sociedad, lo que convierte a este grupo profesional clave en el segundo más representado en todas las categorías de ingresos.

► **Gráfico 4.9. Situación laboral de los trabajadores clave del comercio al por menor, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

#### Recuadro 4.4. Venta ambulante

Las recesiones económicas son siempre difíciles para los vendedores ambulantes, en tanto en cuanto aumentan el costo de los insumos, reducen el gasto de los consumidores y empujan a los nuevos desempleados a dedicarse a la venta ambulante, lo que intensifica la competencia entre vendedores<sup>1</sup>. Durante la pandemia de COVID-19, además de estos riesgos, las restricciones impuestas por los gobiernos empeoraron aún más las condiciones de los vendedores ambulantes. La demanda de sus productos cayó en picado como consecuencia de las medidas de confinamiento, agravadas con el aumento de los costos de transporte y la escasez de materias primas<sup>2</sup>. Inevitablemente, los ya bajos ingresos de los trabajadores se deterioraron aún más.

Las condiciones de trabajo de los vendedores ambulantes se caracterizan por los bajos ingresos, los bajos niveles de protección social, las jornadas de trabajo prolongadas y los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo. Por ejemplo, se calcula que dos de cada tres vendedores ambulantes de comida en Dhaka (Bangladesh) viven por debajo del umbral de la pobreza<sup>3</sup>. Al ser mayoritariamente informales, muchos de ellos no pueden acceder a los mercados financieros formales y dependen de préstamos informales con elevados tipos de interés. Así pues, no es de extrañar que en Colombia los vendedores ambulantes con ingresos superiores al promedio no logren mejorar sus condiciones de vida debido a los elevados niveles de endeudamiento<sup>4</sup>. Otros motivos de preocupación para los vendedores ambulantes son su exposición a la contaminación exterior, los fenómenos meteorológicos extremos, los riesgos físicos derivados de la carga y el transporte de mercancías pesadas, así como la violencia<sup>5</sup>. Además, los vendedores ambulantes suelen carecer de acceso a instalaciones higiénicas.

Otro problema común se refiere a los abusos de que son objeto a manos de las autoridades<sup>6</sup>. Los datos de varias ciudades, como Accra (Ghana), Lima (Perú), Mumbai (India) y Nakuru (Kenya), muestran que muchos trabajadores se ven obligados a pagar tasas informales a funcionarios locales o a la policía para poder seguir operando<sup>7</sup>. Durante los periodos de confinamiento por la COVID-19, los vendedores ambulantes sufrieron a veces el hostigamiento de la policía, a pesar de estar clasificados como trabajadores clave<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Roever, 2014; WIEGO, s. f. a).

<sup>2</sup> Singh, de próxima publicación.

<sup>3</sup> Etzold, 2014.

<sup>4</sup> Martínez y Rivera-Acevedo, 2018.

<sup>5</sup> Ko Ko *et al.*, 2020.

<sup>6</sup> Rosales, 2020.

<sup>7</sup> Roever y Skinner, 2016; Saha, 2011.

<sup>8</sup> Dev y Rahul, 2022.

▶ **Gráfico 4.10. Proporción de trabajadores clave del comercio al por menor con cobertura de protección social en países de ingresos bajos y medianos (en porcentaje)**



**Nota:** La protección social se infiere a partir de dos tipos de derechos: los criterios de admisibilidad y acceso a las pensiones o a la licencia remunerada por enfermedad. Los datos se limitan a los países de ingresos bajos y medianos.

**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

Aunque la proporción global de trabajadores clave del comercio al por menor es similar en todos los países, existen diferencias considerables en cuanto a la situación laboral de las personas que ocupan esos puestos. El gráfico 4.9 muestra la proporción de empleados y trabajadores independientes entre los trabajadores clave del comercio al por menor. Como se puede observar, en los países de ingresos bajos la inmensa mayoría de los trabajadores clave del sector son independientes (el 94 por ciento en promedio), con una variación que va del 89 por ciento en Uganda al 99 por ciento en Sierra Leona. En cambio, los empleados de diversos establecimientos minoristas representan más del 76 por ciento de todos los trabajadores clave del comercio al por menor en los países de ingresos altos. En los Estados Unidos, por ejemplo, el 95 por ciento de los trabajadores clave del comercio al por menor son asalariados.

La importancia del empleo por cuenta propia entre los trabajadores clave del comercio al por menor en los países en desarrollo es un reflejo de la falta de oportunidades de empleo formal y de la facilidad de acceso a la ocupación. En Angola, más del 32 por ciento de los trabajadores clave del comercio al por menor son vendedores ambulantes de alimentos y de otros artículos diversos, y trabajan exclusivamente por cuenta propia. Los datos de las encuestas indican que los vendedores ambulantes suelen ser los principales proveedores de ingresos del hogar y que el trabajo es su único medio de subsistencia<sup>46</sup>. Este tipo de actividad económica es vital para asegurar el sustento de muchos hogares en los países en desarrollo, especialmente entre los inmigrantes rurales<sup>47</sup>. La venta ambulante informal también suele cumplir una función amortiguadora en tiempos de crisis económica. Esta tendencia resurgió durante la pandemia de COVID-19, ya que muchas personas recurrieron a la venta ambulante como fuente de ingresos, aumentando la competencia del sector (véase el recuadro 4.4).

**La mayoría de los trabajadores clave del comercio al por menor de todo el mundo tienen semanas laborales muy largas: en promedio, un tercio de ellos trabaja más de 48 horas semanales.**

Entre las condiciones de trabajo analizadas en el capítulo 3, los trabajadores clave del comercio al por menor son los que más sufren la falta de protección social y los horarios de trabajo largos e imprevisibles. En el gráfico 4.10 se muestra la proporción de trabajadores clave del comercio al por menor con derecho a prestaciones de seguridad social, como pensiones y licencia remunerada por enfermedad. En promedio, solo el 22 por ciento de los trabajadores clave del sector disfrutaban de esa cobertura. La proporción asciende al 37 por ciento en los países de ingresos medianos altos, mientras que en los países de ingresos bajos se reduce a tan solo el 5 por ciento. Esta situación se explica por los altos niveles de empleo por cuenta propia, ya señalados, lo que significa que los trabajadores, en la mayoría de los casos, necesitan cotizar voluntariamente al sistema para estar más protegidos, una carga poco realista dados sus niveles de ingresos generalmente bajos. Los países han tardado en desarrollar sistemas más inclusivos que den cobertura a los trabajadores independientes. Incluso en países como el Brasil y Türkiye, donde se ha tratado de incluir a los trabajadores por cuenta propia en los sistemas de protección social, el 41 y el 33 por ciento de los trabajadores clave del comercio al por menor, respectivamente, siguen desprovistos de protección social.

Lamentablemente, la falta de protección social de los trabajadores clave en el comercio al por menor no es exclusiva de los países en desarrollo. En los Estados Unidos, en 2020, casi el 50 por ciento de los trabajadores de los servicios, incluidos los del comercio al por menor, carecían de derecho a licencia remunerada por enfermedad<sup>48</sup>; menos de la mitad de los trabajadores de los servicios con salarios bajos disfrutaban de un seguro médico a cargo del empleador, y el 21 por ciento no tenían seguro médico<sup>49</sup>. Estas cifras indican que muchos trabajadores clave del comercio al por menor no pueden

► **Gráfico 4.11. Proporción de trabajadores clave del comercio al por menor con horarios de trabajo cortos o excesivamente largos, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Nota:** Los horarios de trabajo cortos se definen como menos de 20 horas semanales, y los de más de 48 horas semanales se consideran excesivamente largos.

**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

permitirse una licencia por enfermedad y, por lo tanto, optan por seguir trabajando en caso de enfermedad o lesión, con las consecuencias que ello conlleva para su propia recuperación y, durante la pandemia de COVID-19, para la propagación del virus.

Los horarios de trabajo largos e imprevisibles son otra fuente importante de inseguridad para los trabajadores clave del comercio al por menor. Salvo en los países de ingresos altos, los trabajadores clave del comercio al por menor de todo el mundo tienen semanas laborales muy largas: en promedio, un tercio de ellos trabaja más de 48 horas semanales, mientras que la proporción es de casi el 45 por ciento en los países de ingresos medianos bajos y de ingresos bajos (véase el gráfico 4.11). Los vendedores ambulantes de los países en desarrollo suelen trabajar entre 10 y 12 horas al día, pues sus ingresos dependen del número de horas de actividad laboral. Muchos no se toman días libres y recurren a la ayuda de sus familiares cuando se ven obligados a ausentarse<sup>50</sup>. Sin embargo, los largos horarios no se limitan a los trabajadores por cuenta propia, ya que muchos empleados de los países en desarrollo también trabajan muchas horas. En Bangladesh, por ejemplo, el 81 por ciento de los empleados y casi el 76 por ciento de los trabajadores independientes en ocupaciones clave del comercio al por menor tienen semanas laborales de más de 48 horas.

En contraste con las largas jornadas de los trabajadores clave del comercio al por menor en los países de ingresos bajos, la irregularidad horaria es la principal preocupación de los trabajadores del sector en algunos países de ingresos altos. En promedio, casi el 10 por ciento de los trabajadores clave del comercio al por menor tienen horarios de trabajo cortos, definidos como menos de 20 horas semanales, y la proporción asciende casi al 13 por ciento en los países de ingresos altos. Aunque los horarios cortos son a veces voluntarios y convenientes para estudiantes o personas con responsabilidades de cuidados, generalmente están relacionados con la tendencia del sector hacia un predominio del trabajo por turnos y hacia la desregularización del tiempo de trabajo<sup>51</sup>. En los Estados Unidos, la planificación «justo a tiempo» es una práctica común, y los empleados soportan la mayor parte del costo de la flexibilidad horaria. Las empresas de comercio al por menor controlan el número total de horas de trabajo e intentan adaptar la cantidad de trabajo en curso a la demanda de los clientes y a las necesidades de acumulación de existencias en tiempo real<sup>52</sup>. Del mismo modo, los horarios irregulares o atípicos son prácticas habituales en el trabajo de servicios en los Estados Unidos, lo que obliga a los trabajadores clave del comercio al por menor a estar presentes por las noches y en fines de semana<sup>53</sup>. Por ejemplo, según se estima en una encuesta realizada entre trabajadores del sector de servicios de Nueva Jersey, el 28 por ciento de ellos trabaja en turnos variables, el 21 por ciento en turnos rotativos y el 18 por ciento en turnos de noche<sup>54</sup>. La ampliación de los horarios nocturnos y en fines de semana ha provocado cambios permanentes en las pautas de compra y las actitudes de los consumidores, alimentando las expectativas de que los trabajadores del comercio al por menor trabajen en todo momento<sup>55</sup>. Esta forma flexible de asignar los turnos dificulta la conciliación del trabajo con la vida familiar y con la educación o la formación de los trabajadores.

En Europa la planificación «justo a tiempo» es menos común, en parte porque el principio de igualdad de trato recogido en la legislación nacional, junto a una ordenación más estricta de los turnos y los contratos, resta incentivos económicos al trabajo a tiempo parcial. Con todo, los horarios irregulares siguen siendo frecuentes en algunos países europeos. Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, más del 15 por ciento de los trabajadores clave del comercio al por menor afirman que sus horarios cambian el mismo día o el día anterior a la realización del trabajo. No obstante, hay variaciones significativas entre países. En Irlanda más del 28 por ciento de los encuestados afirman que sus horarios de trabajo pueden modificarse en el último momento (el mismo día o el día anterior), la proporción es inferior al 2 por ciento en Italia.

## 4.4. Trabajadores clave de seguridad: jornadas largas que entrañan riesgos

Los trabajadores de seguridad ayudan a mantener el orden y la seguridad públicos. Durante la pandemia de COVID-19, asumieron otra función importante, la de hacer cumplir las normas relacionadas con la pandemia. A nivel mundial, los trabajadores de seguridad constituyen casi el 6,5 por ciento de todos los trabajadores clave, aunque la proporción es ligeramente superior en los países de ingresos medianos altos (el 8,8 por ciento) y en los de ingresos altos (el 7,7 por ciento). Los policías representan la mayor parte de los trabajadores clave de seguridad, seguidos de los guardias de protección privada. La proporción de guardias de protección oscila entre el 31,1 por ciento en el Pakistán y el 79,2 por ciento en Filipinas. En cambio, la proporción de policías varía desde el 15,9 por ciento en Filipinas hasta el 66,9 por ciento en el Pakistán (gráfico 4.12).

Existen importantes diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo de los guardias de protección, los policías y los bomberos. Un rasgo distintivo principal es la mayor tasa de sindicación de los policías<sup>56</sup>, mientras que los guardias de protección —que suelen estar contratados con carácter privado a través de subcontratistas y dispersos por los establecimientos— apenas están sindicados. Los policías y bomberos trabajan casi exclusivamente en el sector público y suelen tener una seguridad laboral favorable. Por lo general, los sindicatos policiales presentan altas tasas de afiliación y consiguen negociar mejoras en el ámbito de la formación y la dotación de equipo<sup>57</sup>. Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, los sindicatos policiales presionaron para mejorar la protección en materia de SST y acceso a EPP<sup>58</sup>.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo de los guardias de protección, la subcontratación es habitual y existe una gran flexibilidad en cuanto al número de empleados, el tiempo de trabajo y las actividades que realizan<sup>59</sup>. En un estudio realizado en Sudáfrica se documentan bajos índices de sindicación, además de una elevada prevalencia de la temporalidad, bajos niveles retributivos, largas jornadas de trabajo, dificultades para conciliar la vida laboral y personal, y un acceso limitado a la protección social. Además, los guardias de protección de Sudáfrica denunciaron una falta de reconocimiento por su trabajo y un sentimiento de estigmatización<sup>60</sup>. Del mismo modo, en un estudio realizado en China se menciona el estigma asociado al trabajo de los guardias de protección, y se describe cómo se emplea de forma desproporcionada en esta ocupación a hombres migrantes del campo a la ciudad y a antiguos soldados, que suelen percibir una baja remuneración<sup>61</sup>. En Zimbabwe, los trabajadores de seguridad privada soportan largas jornadas laborales, una baja remuneración, el impago o el pago insuficiente de salarios, despidos ilegales, condiciones de trabajo insalubres y acoso sexual. También han proliferado los operadores de seguridad de dudosa reputación que actúan como intermediarios laborales, no ofrecen formación suficiente y, en algunos casos, no respetan plenamente los derechos de los trabajadores<sup>62</sup>.

Aunque los trabajadores de seguridad pública y privada tienen un nivel de representación colectiva diferente, comparten algunos factores comunes de inseguridad, en particular la posibilidad de que se produzcan situaciones de alto riesgo y estrés en el ejercicio de sus funciones. Como se observa en el gráfico 4.13, muchos trabajadores clave de seguridad sufren violencia física en su trabajo. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, casi el 23 por ciento de los trabajadores clave de seguridad habían sido objeto de violencia física mientras

▶ **Gráfico 4.12. Distribución de trabajadores clave de seguridad por ocupaciones de nivel más detallado, en una selección de países sobre los que se dispone de datos (en porcentaje)**



**Nota:** En el gráfico se muestran los países que facilitan información sobre ocupaciones al nivel de cuatro dígitos, excluyendo los casos no clasificados.

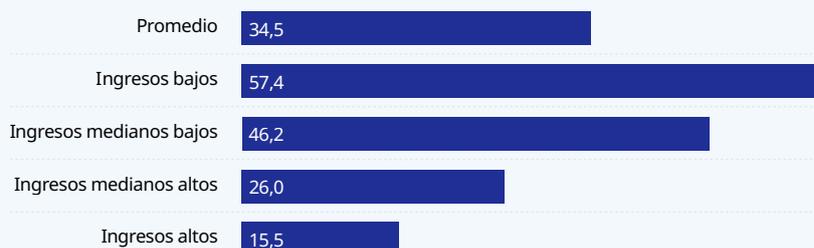
**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

► **Gráfico 4.13. Proporción de trabajadores clave de seguridad y de otros trabajadores clave que sufrieron violencia física en el ejercicio de sus funciones durante los últimos 12 meses en 2015 (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015). Véanse más detalles en el anexo.

► **Gráfico 4.14. Proporción de trabajadores clave de seguridad con horarios de trabajo excesivamente largos, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Nota:** Los horarios de trabajo excesivamente largos se definen como más de 48 horas semanales.

**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

realizaban su trabajo durante los últimos 12 meses en 2015, mientras que menos del 5 por ciento de otros trabajadores clave habían tenido esa experiencia.

Además de los problemas relacionados con la SST, que son comunes en épocas normales, los trabajadores clave de seguridad soportaron riesgos aún mayores durante la pandemia de COVID-19. En muchos países, se recurrió a guardias de protección privada para poner en cuarentena a refugiados y viajeros internacionales en instalaciones seguras y para mantener el orden en los centros para la realización de pruebas diagnósticas de COVID-19<sup>63</sup>. El personal de seguridad que trabajaba en los hospitales tuvo que interactuar con pacientes infectados por el virus. Los trabajadores clave de seguridad destinados en edificios residenciales y comerciales también estaban en contacto directo con muchas personas y, en la medida de lo posible, tenían la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los protocolos de distanciamiento social ordenados por el gobierno. En ocasiones, esto provocó tensiones y los guardias de protección se convirtieron en blanco de ataques por motivos relacionados con el uso de mascarillas y con otros protocolos de lucha contra la COVID-19<sup>64</sup>.

Además de la exposición a los riesgos mencionados, otros factores de estrés laboral para los trabajadores de seguridad son los horarios prolongados, los horarios asociales, el clima de temor, tensión y presión constante, el comportamiento abusivo de los superiores y la sobrecarga de trabajo<sup>65</sup>. Aparte de estas preocupaciones, los trabajadores de seguridad privada a veces tienen que hacer frente a un suministro inadecuado de equipos de protección y uniformes, y al impago de salarios<sup>66</sup>. En Kenya, por ejemplo, los agentes de seguridad de Nairobi y Kiambu señalaron que no disponían de suficiente ropa de abrigo por la noche y que trabajaban en casetas de vigilancia sin calefacción. Los agentes de seguridad del país también denuncian que su trabajo es muy arriesgado y que no están suficientemente equipados para sentirse seguros en su puesto<sup>67</sup>.

Como consecuencia de los factores de estrés mencionados, los trabajadores de seguridad corren el riesgo de desarrollar problemas de salud física. Diversos estudios asocian los factores estresantes a que están sometidos los trabajadores de seguridad con una mayor incidencia de enfermedades cardiovasculares<sup>68</sup>, hipertensión arterial, colesterol e incapacidad temporal para trabajar<sup>69</sup>. Los trabajadores clave de seguridad también son más propensos a tener dificultades relativas al bienestar mental. Algunos problemas de salud mental, como la depresión, el trastorno de estrés postraumático, el trastorno de ansiedad generalizada, la ideación suicida, la dependencia y el consumo peligroso de alcohol, están más extendidos entre el personal de seguridad<sup>70</sup>.

Los trabajadores clave de seguridad suelen tener horarios laborales excesivamente largos (véase el gráfico 4.14). En promedio, el 34,5 por ciento de ellos trabajan más de 48 horas semanales. En los países de ingresos bajos, la proporción alcanza el 57,4 por ciento. En Bangladesh y Uganda, más del 73 por ciento de los trabajadores clave de seguridad

tienen un horario excesivo. Incluso en los países de ingresos altos, donde la regulación es más estricta y se aplica con mayor eficacia, más del 15 por ciento de los trabajadores clave de seguridad trabajan más de 48 horas. Durante la pandemia, las horas de trabajo se ampliaron aún más como consecuencia de la escasez de personal y del aumento de la demanda para velar por el cumplimiento de los protocolos de salud.

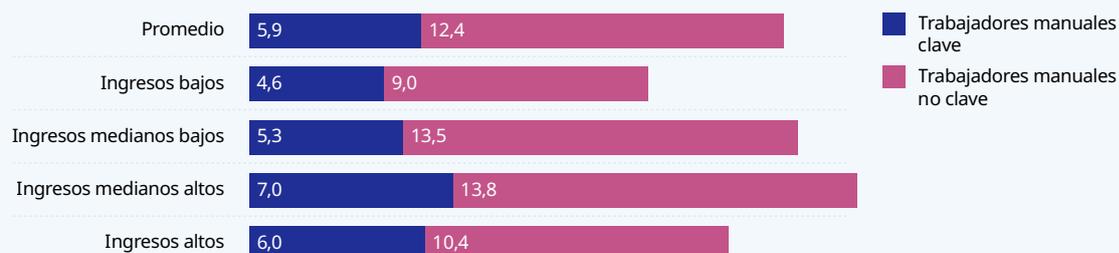
## 4.5. Trabajadores manuales: formas atípicas de empleo y falta de formación

Se calcula que los trabajadores manuales representan el 18,3 por ciento de la población ocupada mundial (gráfico 4.15). La mayor parte de ellos trabajan en la industria manufacturera y en la construcción. Dentro del sector de la industria manufacturera, los trabajadores manuales producen prendas de ropa y otros productos textiles o artesanales, elaboran alimentos o trabajan como peones industriales. En el sector de la construcción, los trabajadores manuales se emplean como peones de la minería y la construcción, en la construcción de viviendas o como pintores de edificios e instaladores y reparadores de equipos eléctricos. Un tercer sector, en auge, es el del almacenaje.

Durante la pandemia de COVID19, las medidas de contención perturbaron notablemente la producción en las industrias que empleaban a trabajadores manuales y afectaron negativamente a las cadenas de suministro. La situación fue acuciante sobre todo en las primeras fases de la pandemia y provocó una notable reducción de las horas trabajadas y la pérdida de puestos de trabajo en el grupo profesional de las ocupaciones manuales. Al mismo tiempo, como ocurre con todos los demás trabajadores clave, los trabajadores manuales que siguieron trabajando se expusieron a riesgos para la salud desproporcionados al interactuar con otras personas en el lugar de trabajo<sup>71</sup>.

Debido a la imposibilidad de los trabajadores manuales de teletrabajar, los criterios para determinar si se trataba de trabajadores clave o no clave dependían de los bienes que producían. Algunas industrias se consideraron esenciales para el funcionamiento de las sociedades durante la pandemia, como la «fabricación de productos alimenticios» o la «fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico». Estas actividades representan alrededor de un tercio de todos los trabajadores manuales del mundo (gráfico 4.15). Por el contrario, en la mayoría de los países, los dos tercios restantes no estaban clasificados como productores de bienes esenciales y, por lo tanto, no se inscribían en la categoría de trabajadores clave. Algunos ejemplos son los trabajadores manuales de la «fabricación de productos textiles» y la «elaboración de productos del tabaco»<sup>72</sup>. A tenor de los sectores que emplean a trabajadores manuales clave y no clave, no hay razón para que los trabajadores manuales clave tengan unos resultados en el mercado laboral y unas condiciones de trabajo menos favorables que los trabajadores manuales no clave.

▶ **Gráfico 4.15. Proporción de trabajadores manuales clave y de trabajadores manuales no clave en la población ocupada total, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT) y en encuestas complementarias. Véanse más detalles en el anexo.

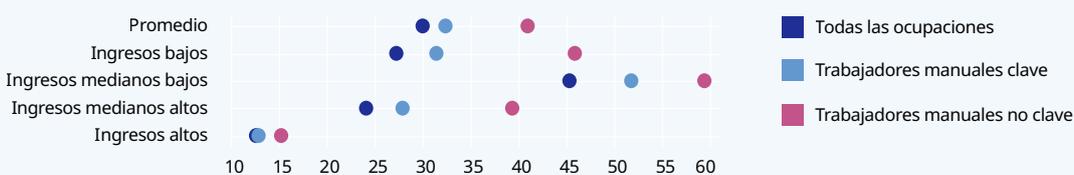
Los países de ingresos bajos presentan la proporción más baja de trabajadores manuales (el 13,6 por ciento en total), frente al 20,8 por ciento en los países de ingresos medianos altos y el 18,8 por ciento en los países de ingresos medianos bajos. La baja proporción registrada en los países de ingresos bajos es un reflejo del insuficiente desarrollo del manufacturero. Esta situación empuja a los trabajadores a abandonar el empleo agrícola para dedicarse a ocupaciones de servicios urbanos, cuyo potencial para estimular el crecimiento económico sostenible es escaso<sup>73</sup>. Los datos de Etiopía indican que, cuando se produce un notable desplazamiento hacia la industria manufacturera, estas transiciones suelen ser hacia empresas pequeñas e informales con déficit de protección laboral y social. Por el contrario, las empresas más grandes y productivas del sector formal recurren en mayor medida a tecnologías que ahorran capital y trabajo, desarrolladas inicialmente en países de ingresos más altos, lo que restringe las opciones de los trabajadores etíopes poco calificados para acceder a mejores oportunidades de empleo<sup>74</sup>.

En el extremo opuesto del espectro, el trabajo manual en los países de ingresos altos ha experimentado cambios sistémicos. Los datos de los Estados Unidos, por ejemplo, muestran que el empleo en el sector manufacturero ha disminuido debido a la competencia de las importaciones<sup>75</sup>. Además, el cambio tecnológico ha restado pujanza a las tareas manuales que pueden ser rutinizadas y, por lo tanto, realizadas por máquinas, en beneficio de actividades manuales no rutinarias, de carácter cognitivo e interactivo, que requieren trabajo humano. Esta transformación ha afectado negativamente a algunas ocupaciones productivas de mediana calificación, que dependen desproporcionadamente de actividades manuales rutinarias<sup>76</sup>. Sin embargo, a pesar de estos cambios, el trabajo manual sigue teniendo un peso importante en los países de ingresos altos, donde representa el 16,4 por ciento del empleo total (gráfico 4.15).

La situación contractual de los trabajadores manuales determina sus condiciones de trabajo, incluido su acceso a la formación. La temporalidad afecta en mayor medida a los trabajadores manuales que a los de otras ocupaciones. Esta característica es común a todos los trabajadores manuales, aunque las tasas de temporalidad son mayores para los trabajadores manuales no clave, especialmente en la construcción, que para los trabajadores manuales clave (gráfico 4.16). En Colombia, la temporalidad de los trabajadores de las industrias manufactureras aumentó del 20 por ciento en 2000 al 35 por ciento en 2014, y está especialmente extendida en la fabricación de prendas de vestir, de productos de cuero y de productos textiles<sup>77</sup>.

Otra dificultad de los trabajadores manuales radica en el acceso a la formación. Es de suma importancia mejorar las competencias profesionales de los trabajadores manuales, por cuanto algunos de ellos trabajan en empleos de baja productividad, vulnerables al cambio tecnológico que transforma la naturaleza del trabajo manual. La EFTP y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo son fundamentales para mejorar las competencias de los trabajadores manuales<sup>78</sup>. En los países de ingresos altos, más de la mitad de los trabajadores manuales han cursado programas de EFTP en algún momento de su vida. Esto supone más de 10 puntos porcentuales por encima de la proporción de EFTP de todas las ocupaciones, sin distinciones apreciables entre la condición clave o no clave del trabajador (gráfico 4.17). No obstante, en los países de ingresos altos existen otros tipos de trabajo manual, como las actividades de almacenamiento, que exigen pocas calificaciones formales. Los trabajadores de almacén preparan y reúnen los pedidos de entrega, cargan y descargan los vehículos que transportan los pedidos, y recopilan y organizan electrónicamente la información sobre las existencias del almacén. Incluso en un país como Suiza, con una larga tradición de aprendizaje dual, los trabajadores de almacén necesitan cumplir pocos requisitos formales, salvo el permiso de conducir especializado. Deben realizar tareas físicamente exigentes, tener buenas aptitudes de comunicación y poseer conocimientos básicos de informática<sup>79</sup>. En consecuencia, los trabajadores de almacén son fácilmente sustituibles y tienen malas condiciones de trabajo (véase el recuadro 4.5).

► **Gráfico 4.16. Proporción de empleados con contratos temporales en cualquier ocupación y en ocupaciones manuales, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Fuente: Análisis basado en la colección de microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT). Véanse más detalles en el anexo.

▶ **Gráfico 4.17. Proporción de trabajadores que han cursado programas de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en algún momento de su vida laboral, en cualquier ocupación y en ocupaciones manuales, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT) y en encuestas complementarias. Véanse más detalles en el anexo.

En los países de ingresos medianos altos, el 20,7 por ciento de los trabajadores manuales clave han cursado programas de EFTP, frente al 12,8 por ciento en los países de ingresos medianos bajos (las proporciones correspondientes en el caso de los trabajadores manuales no clave son del 18,0 y el 15,9 por ciento, respectivamente). Esto demuestra que aún queda mucho por hacer para aumentar la relevancia de la EFTP en los países de ingresos medianos. Esta conclusión es aún más importante en los países de ingresos bajos, donde solo el 5,7 por ciento (trabajadores clave) y el 6,8 por ciento (trabajadores no clave) de los individuos empleados en ocupaciones manuales han recibido EFTP. Estos porcentajes son significativamente inferiores a la tasa de asistencia a cursos de EFTP en todas las ocupaciones, lo que sugiere que los trabajadores manuales de los países de ingresos bajos se están quedando rezagados en cuanto a sus calificaciones y oportunidades en el mercado laboral.

#### Recuadro 4.5. Los trabajadores de almacén y la pandemia de COVID-19

Las medidas de confinamiento impuestas para mitigar la pandemia de COVID-19 provocaron el cierre de establecimientos comerciales durante un largo periodo. Estos cierres, unidos al temor de los clientes a contagiarse por el contacto con otras personas, intensificaron el avance hacia el comercio electrónico, que ha estado en marcha.

China, por ejemplo, había registrado un importante crecimiento del comercio electrónico antes de la pandemia, con un planteamiento estratégico centrado en la logística y la entrega eficientes en condiciones de fuerte competencia entre empresas. Durante la pandemia, las plataformas de comercio electrónico asumieron la función adicional de distribuir productos esenciales, como suministros médicos y alimentos. Desde finales de enero hasta mediados de febrero de 2020, la entrega a domicilio a través de la mayor plataforma china, JD, aumentó un 450 por ciento en general, y en proporciones aún mayores en las categorías de productos cárnicos y hortalizas<sup>1</sup>. Durante los periodos de confinamiento en Xi'An y Shanghái, muchas plataformas de comercio electrónico se convirtieron en la única forma que tenían los residentes de adquirir alimentos y otros artículos de primera necesidad. Además del aumento de la demanda de los consumidores, las restricciones impuestas a la movilidad afectaron al almacenamiento y la distribución. Según una encuesta realizada por la Federación China de Logística y Compras, el 74 por ciento de las empresas encuestadas señalaron las dificultades derivadas de las restricciones impuestas al transporte<sup>2</sup>. En resumen, los cambios de política y el aumento de la demanda de los consumidores durante la pandemia de COVID-19 se tradujeron en una mayor imprevisibilidad y presión sobre las actividades de almacenamiento y los trabajadores de almacén.

En todo el mundo, las condiciones laborales de los trabajadores de almacén suelen ser precarias. Los datos de Francia y el Reino Unido muestran que el trabajo en almacenes suele caracterizarse por una remuneración comparativamente baja, una elevada prevalencia de la contratación temporal, una alta

**Recuadro 4.5. (continuación)**

rotación de trabajadores, escasas perspectivas de formación y progresión profesional, lugares de trabajo situados en zonas remotas de difícil acceso y deficiencias en las condiciones de SST. Como consecuencia, algunos empleadores tienen que hacer frente a la escasez de mano de obra y al envejecimiento de sus plantillas<sup>3</sup>. En China, el sector del comercio electrónico depende cada vez más de empresas externas que emplean a jornaleros<sup>4</sup>. Los trabajadores de almacén denunciaron en foros en línea que trabajaban muchas horas, con rotación entre turnos de día y de noche, levantando productos pesados y, a veces, sin cobrar su salario<sup>5</sup>. Durante los periodos de confinamiento de Xi'an y Shanghái, el canal de comunicación oficial de una importante cadena de logística y suministro encomió a sus trabajadores de almacén, que necesitaban alojarse en las instalaciones de almacenaje para garantizar el buen funcionamiento de la logística y la distribución de todos los bienes esenciales. Para poder realizarse las pruebas diarias de PCR, estos trabajadores tenían que esperar en fila durante horas en pleno invierno<sup>6</sup>.

En algunos casos, las innovaciones tecnológicas precarizan la situación de los trabajadores de almacén. En un estudio realizado en los Estados Unidos se describe el almacenamiento como un sector con escasos márgenes de beneficio y, en consecuencia, reacio a invertir en nuevas tecnologías<sup>7</sup>. Por lo tanto, a corto y medio plazo no cabe prever pérdidas masivas de empleo entre los trabajadores de almacén, pues la automatización total de procesos —como la que desarrolló la empresa china de logística y cadena de suministro Cainiao<sup>8</sup>— sigue siendo excepcional. No obstante, la entrega «justo a tiempo» de muchos productos pequeños ya está asociada a procesos automatizados de preparación de pedidos y a otros intentos de reducir la demanda de trabajo. Asimismo, la tecnología se utiliza para simplificar algunas tareas más complejas de las que hasta ahora se ocupaban los trabajadores, lo que implica que sus actividades se vuelven más rutinarias y, por lo tanto, peor remuneradas<sup>9</sup>. Los grandes empleadores internacionales del comercio electrónico reciben críticas por medir constantemente la velocidad de sus trabajadores de almacén y registrar todos los errores que cometen. Esta información electrónica se utiliza después para la gestión estandarizada del rendimiento, creando así un ambiente laboral opresivo y alienante<sup>10</sup>.

La inversión en competencias profesionales es una forma de mejorar la situación de los trabajadores de almacén. La tecnología moderna requiere trabajadores capaces de utilizarla, con aptitudes cognitivas y socioemocionales, además de las manuales. Esta demanda de competencias puede atenderse si los trabajadores de almacén reciben formación adicional que les permita acceder a empleos más calificados y mejor protegidos. Al mismo tiempo, hay varios ejemplos de utilización de la tecnología en instalaciones de almacenaje para reducir la plantilla y rebajar las exigencias de calificación. El control y el mantenimiento de robots se realizan a menudo a distancia y no están a cargo de los propios trabajadores de almacén<sup>11</sup>. Si estos estuvieran mejor organizados para defender sus intereses colectivos, podrían negociar una mayor inversión del empleador en competencias profesionales. En Dinamarca, por ejemplo, el convenio colectivo del trabajo en almacenes para 2020-2023 fomenta el desarrollo de competencias y la formación con miras a mejorar las calificaciones de los trabajadores y la competitividad de sus empleadores. Los empleadores contribuyen a un fondo que financia las actividades de formación mediante el pago de una cuota anual por cada trabajador a tiempo completo<sup>12</sup>.

<sup>1</sup> LYW, 2020.

<sup>2</sup> Federación China de Logística y Compras, 2020.

<sup>3</sup> Briken y Taylor, 2018; Hocquelet, 2020.

<sup>4</sup> Song *et al.*, 2020.

<sup>5</sup> 李家阿华, 2021; *Zhihu*, 2020.

<sup>6</sup> Cainiao, 2021.

<sup>7</sup> Gutelius y Theodore, 2019.

<sup>8</sup> Yang, 2021.

<sup>9</sup> Gutelius y Theodore, 2019.

<sup>10</sup> Briken y Taylor, 2018.

<sup>11</sup> Gutelius y Theodore, 2019.

<sup>12</sup> Danish Chamber of Commerce Employers y United Federation of Danish Workers Transport Group, 2020.

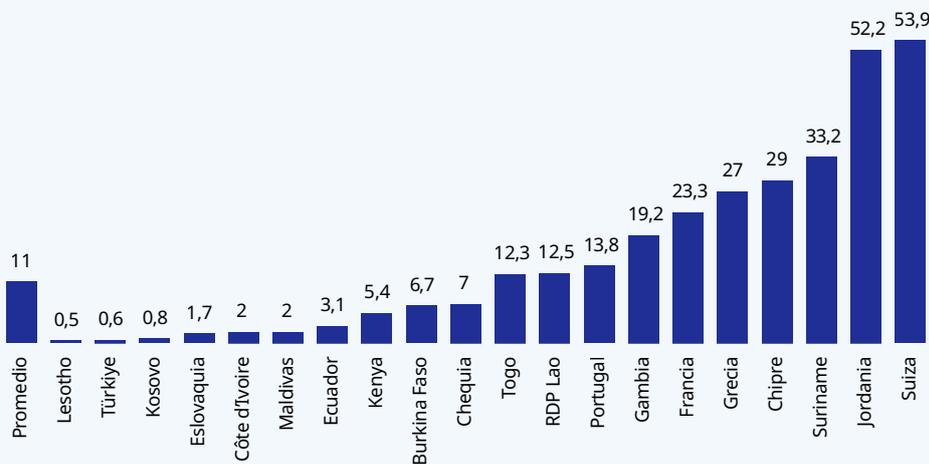
## 4.6. Limpieza y saneamiento: temporalidad y baja remuneración

Los trabajadores de limpieza y saneamiento mantienen las calles, los edificios y demás zonas comunes en un estado habitable y saludable. Forman parte de este grupo los conserjes, los limpiadores de edificios, los operarios de gestión de desechos, los recicladores y los trabajadores que vacían pozos y fosas sépticas<sup>80</sup>; pueden trabajar en condiciones formales o informales, por cuenta propia o ajena. En promedio, los trabajadores de limpieza y saneamiento en sectores económicos clave representan el 5,4 por ciento de todos los trabajadores clave, y su proporción es ligeramente mayor en los países de ingresos altos (el 7,1 por ciento). Un rasgo distintivo de este grupo de ocupaciones es la presencia de trabajadores migrantes internacionales. La proporción de inmigrantes entre los trabajadores clave de limpieza y saneamiento (un 11 por ciento en promedio) es mayor que en cualquier otra ocupación clave. Sin embargo, existen grandes variaciones entre países y territorios, pues la proporción de trabajadores migrantes internacionales entre los trabajadores clave de limpieza y saneamiento oscila entre menos del 1 por ciento en Lesotho, Türkiye y Kosovo y más del 50 por ciento en Jordania y Suiza (gráfico 4.18).

Un rasgo distintivo de las ocupaciones de limpieza y saneamiento es la elevada incidencia de la contratación temporal, incluso por parte de instituciones públicas como los ayuntamientos<sup>81</sup>. En el gráfico 4.19 se muestra la proporción de empleados clave de limpieza y saneamiento con contratos temporales. En promedio, uno de cada tres empleados de limpieza y saneamiento en actividades económicas clave tiene un contrato temporal, a menudo concertado con empresas subcontratistas. La proporción de trabajo temporal es menor en los países de ingresos altos (un 17 por ciento), pero en las economías de ingresos medianos bajos la tasa de temporalidad de los empleados clave de limpieza y saneamiento alcanza el 41 por ciento. Existen diferencias palmarias entre países en cuanto a la proporción de empleo temporal. Por ejemplo, es inferior al 2 por ciento en Georgia, mientras que ronda el 82 por ciento en Botswana<sup>82</sup>.

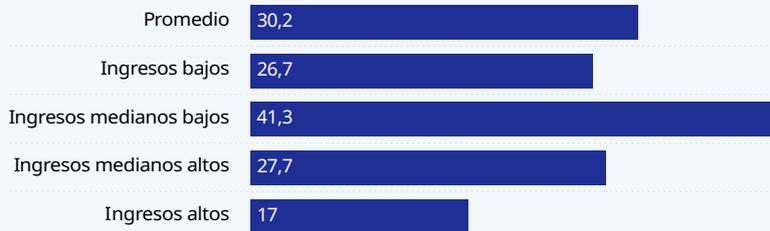
Las condiciones del empleo temporal varían de un país a otro. No obstante, en la mayoría de los casos, especialmente en las actividades de carácter continuo, se recurre a la contratación temporal como medio para reducir los costos laborales, ya que los trabajadores temporales no suelen percibir el mismo nivel de remuneración y prestaciones que los trabajadores con contratos indefinidos<sup>83</sup>. Como ya se ha señalado, el empleo temporal en actividades de limpieza y saneamiento suele ser en régimen de subcontrata, de tal modo que las empresas contratistas recurren a trabajadores temporales para prestar el servicio encomendado. Por ejemplo, en Grecia y la India, los ayuntamientos contratan a trabajadores de saneamiento a través de subcontratas de carácter temporal que se renuevan sucesivamente a su vencimiento, en lugar de conceder empleos indefinidos a los trabajadores<sup>84</sup>. En la India, a pesar de que varias

▶ **Gráfico 4.18. Proporción de trabajadores migrantes internacionales entre los trabajadores clave de limpieza y saneamiento (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

► **Gráfico 4.19. Proporción de empleados clave de limpieza y saneamiento con contratos temporales, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

resoluciones judiciales imponen a los ayuntamientos la obligación de contratar a los trabajadores de saneamiento con carácter indefinido en lugar de renovar sus contratos temporales<sup>85</sup>, el problema no se ha resuelto plenamente<sup>86</sup>.

Los contratos temporales no implican necesariamente peores condiciones de trabajo y pueden servir de trampolín en el mercado laboral<sup>87</sup>, pero conllevan varios resultados negativos, como se expone en el capítulo 3. Normalmente, el empleo temporal se asocia a penalizaciones salariales, que son mayores para los trabajadores con baja remuneración<sup>88</sup>. En las ocupaciones de limpieza y saneamiento, la India es un ejemplo prototípico de desigualdades salariales entre trabajadores temporales e indefinidos. Se calcula que la remuneración de los trabajadores de limpieza con contrato temporal en la India es menos de la mitad de la de sus homólogos indefinidos, y se sitúa por debajo de los niveles suficientes para cubrir las necesidades básicas<sup>89</sup>. Del mismo modo, en Malasia, los limpiadores de hospitales son trabajadores contratados por empresas subcontratadas por las administraciones públicas. Esos trabajadores en régimen de subcontrata suelen percibir una remuneración equivalente al salario mínimo mensual, sin derecho a prestaciones laborales como los ajustes salariales anuales, el disfrute de días festivos remunerados, primas salariales e indemnización por despido<sup>90</sup>.

En general, los trabajadores temporales están más expuestos a riesgos para la salud y registran mayores tasas de siniestralidad laboral en comparación con los empleados indefinidos<sup>91</sup>. Así ocurre en el sector de la limpieza y el saneamiento, debido a la falta de formación y a un entorno de trabajo de alto riesgo<sup>92</sup>. Los trabajadores de limpieza sufren accidentes laborales por la manipulación de sustancias químicas, como los productos de limpieza, y por la exposición a la contaminación por agentes patógenos, polvo y gases durante su trabajo. Los trabajadores de limpieza también tienen más probabilidades de padecer enfermedades respiratorias, debido a las características de su entorno laboral, en el que utilizan productos químicos de limpieza y entran frecuentemente en contacto con las secreciones de un número indeterminado de personas, por ejemplo, en los cuartos de baño. En la India, los trabajadores temporales del sector del saneamiento sufren numerosos accidentes laborales, sobre todo en tareas de saneamiento manual<sup>93</sup>. Durante un brote de COVID-19 en un aeropuerto de China, los trabajadores de limpieza empleados con carácter temporal por empresas subcontratistas fueron los primeros afectados por la enfermedad y los primeros transmisores del virus. Soportaron situaciones de vulnerabilidad en materia de SST tanto a nivel individual como contextual, debido a los riesgos en el lugar de trabajo y a una formación insuficiente sobre los protocolos adecuados<sup>94</sup>.

Los datos de los países en desarrollo indican que la inseguridad laboral es especialmente grave en el caso de los recicladores de residuos, que vacían y recogen materiales y artículos de desecho<sup>95</sup>. Estos trabajadores son una de las principales fuentes de reciclaje en el mundo en desarrollo<sup>96</sup>. Se calcula que constituyen el 0,7 por ciento del empleo urbano en Sudáfrica y el 0,1 por ciento en la India<sup>97</sup>. Aunque la proporción de recicladores en el empleo total es pequeña, representan un gran número de personas, especialmente en los países más poblados. En la India, se estima que había 2,2 millones de recicladores en 2018-2019, y la cifra representa probablemente un límite inferior, dadas las dificultades para recopilar datos<sup>98</sup>.

---

**Los trabajadores de limpieza y saneamiento están expuestos al riesgo de sufrir accidentes laborales y a contaminación por manipular sustancias químicas durante su trabajo.**

---

#### Recuadro 4.6. Recicladores de residuos

Los recicladores informales soportan unas condiciones de trabajo precarias. En Nakuru (Kenya), el 72 por ciento de los recicladores entrevistados para un estudio indicaron que la falta de acceso a un mercado formal afectaba negativamente a su trabajo<sup>1</sup>. Incluso en países donde la mayoría de los recicladores están registrados formalmente, como en Sudáfrica, sus ingresos son muy inferiores a los ingresos medios del país<sup>2</sup>. En consecuencia, muchos recicladores afirman que dependen de sus redes sociales para cubrir sus necesidades básicas, incluso las alimentarias<sup>3</sup>. Además, los trabajadores que recogen residuos sólidos están expuestos a numerosas enfermedades e infecciones víricas, entre ellas la COVID-19. La falta de educación y formación, el acceso limitado a servicios de saneamiento e higiene y la elevada exposición a residuos contaminados aumentan los riesgos para la salud de los recicladores<sup>4</sup>.

Además, en algunos casos, los recicladores sufren discriminación y violencia, sobre todo si pertenecen a minorías religiosas o étnicas o a determinadas castas. Por ejemplo, según las conclusiones de una encuesta reciente realizada en Ahmedabad (India), la exclusión social y la violencia tienden a afectar a los recicladores cuando trabajan en zonas ocupadas por residentes y negocios percibidos como de castas y clases superiores<sup>5</sup>.

La organización puede ser un medio para mejorar las condiciones de trabajo de los recicladores<sup>6</sup>. En Belo Horizonte (Brasil), los recicladores están muy organizados y perciben ingresos relativamente más altos que los de otros trabajadores del sector informal, ya que cobran una parte de las primas de reciclaje (Bolsa Reciclagem) asignadas a cada cooperativa en función del número de materiales reciclables que recogen<sup>7</sup>. En Bogotá (Colombia), el gobierno municipal reconoció oficialmente a los recicladores como trabajadores legales, otorgándoles el derecho a licitar en contratos municipales<sup>8</sup>. La situación es muy distinta en Türkiye, donde los recicladores, al no estar autorizados a participar formalmente en los servicios de recogida y reciclaje de residuos, se enfrentan a condiciones de trabajo muy difíciles y, si son migrantes, corren el riesgo de ser deportados<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Dias y Samson, 2016.

<sup>2</sup> Yu, Blaauw y Schenck, 2020.

<sup>3</sup> Schenck y Blaauw, 2011.

<sup>4</sup> Alvarado-Esquivel *et al.*, 2008.

<sup>5</sup> Wittmer, 2021.

<sup>6</sup> WIEGO, s. f. c).

<sup>7</sup> Dias, 2016; Centre For Public Impact, 2016; Dias, 2011.

<sup>8</sup> Parra, 2020.

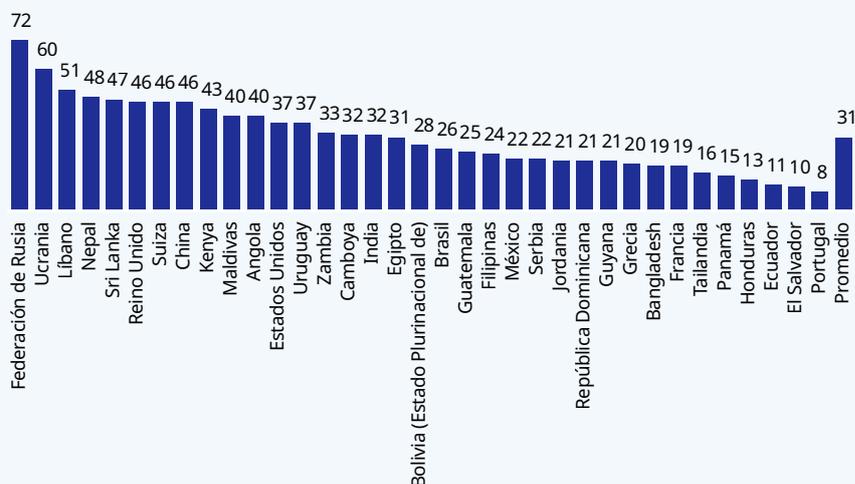
<sup>9</sup> Bouscaren, 2022.

En algunos países en desarrollo, la labor de los recicladores es la forma dominante de recogida de residuos sólidos y desempeña una función esencial para proteger la seguridad y la salud públicas, así como la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, los recicladores tienen malas condiciones de trabajo y un bajo estatus social, y reciben poco apoyo de las administraciones públicas (véase el recuadro 4.6).

Por lo que respecta a los ingresos, un número considerable de empleados clave de limpieza y saneamiento perciben una remuneración baja, lo que significa que sus ingresos son inferiores a dos tercios del salario medio por hora. En la submuestra de países sobre los que se dispone de información relativa a los ingresos por hora, el 31 por ciento de los empleados clave de limpieza y saneamiento tienen una remuneración baja. La proporción de empleados del sector con bajos niveles retributivos varía poco según el nivel de ingresos per cápita de los países: del 29 por ciento en los países de ingresos altos y medianos al 33 por ciento en los países de ingresos medianos bajos<sup>99</sup>. Sin embargo, si se examina la situación de cada país, se aprecian grandes disparidades geográficas. La proporción de empleados clave de limpieza y saneamiento con salarios bajos alcanza el 72 por ciento en la Federación de Rusia y el 60 por ciento en Ucrania, mientras que solo es del 10 y el 8 por ciento en El Salvador y Portugal, respectivamente (gráfico 4.20).

En los países de América Latina y el Caribe sobre los que se dispone de información, solo el 22 por ciento de los empleados clave de limpieza y saneamiento, en promedio, perciben una remuneración baja. Este porcentaje relativamente bajo puede explicarse, en parte, por la atención que se ha prestado en los últimos años a las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en la región, lo cual pudo haber contribuido a mejorar las condiciones de toda la categoría de ocupación de limpiadores y asistentes, incluso si el lugar de trabajo no es un hogar<sup>100</sup>. En 2019, 18 de los 32 países que habían ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT pertenecían a la región de América Latina y el Caribe. El convenio ofrece orientaciones para garantizar los derechos y la protección social de los trabajadores domésticos, entre ellas la de asegurar «que los trabajadores domésticos se benefician de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que

► **Gráfico 4.20. Proporción de trabajadores con bajos niveles retributivos en el conjunto de empleados clave de limpieza y saneamiento, en una selección de países (en porcentaje)**



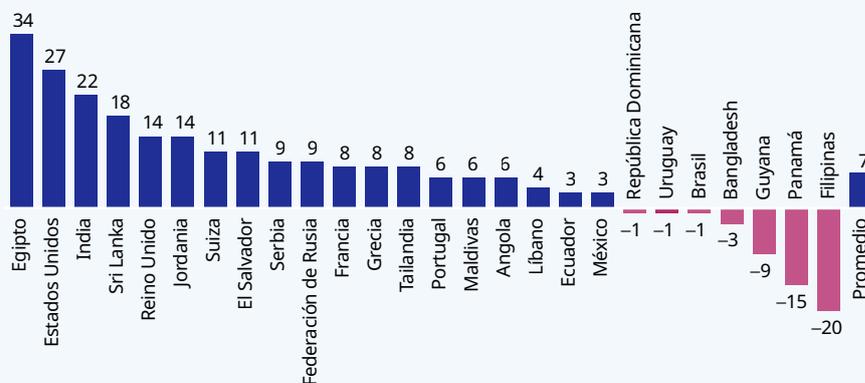
**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo» (artículo 11). En este sentido, varios países de la región han introducido reformas en su legislación laboral para adaptarla a los principios establecidos en el Convenio<sup>101</sup>. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, el Ecuador y Guatemala, las leyes vigentes equiparan el salario mínimo de los trabajadores domésticos remunerados al salario mínimo nacional. En esos países, la jornada laboral máxima también se iguala con la de los demás empleados. Por último, la remuneración de los empleados de limpieza y saneamiento en América Latina también podría haberse visto favorecida por una mayor demanda de estos trabajadores en el mercado laboral. En efecto, el personal de limpieza y mantenimiento es la categoría de ocupación en la que más aumentó el empleo entre 2000 y 2015 en América Latina y el Caribe, en un contexto de disminución del empleo en ocupaciones manuales que pueden automatizarse y de aumento de la demanda de empleos poco calificados en el sector de servicios<sup>102</sup>.

Dentro de un mismo país, las condiciones salariales de los empleados clave de limpieza y saneamiento pueden ser muy variables, incluso en función del género. Aunque las mujeres representan casi la mitad de los empleados clave de limpieza y saneamiento remunerados (el 46 por ciento en la submuestra de países con información disponible sobre los ingresos de este grupo profesional), su remuneración por hora suele ser inferior a la que perciben sus homólogos masculinos. Entre los países cuyos datos permiten estimar la diferencia salarial entre hombres y mujeres empleados de limpieza y saneamiento, la brecha de género es favorable a las mujeres solo en unos pocos países (gráfico 4.21). Filipinas es una de las excepciones, ya que las empleadas clave de limpieza y saneamiento ganan en promedio un 20 por ciento más que los hombres empleados en la misma categoría de ocupación. En Guyana y Panamá, la brecha salarial es respectivamente del 9 y el 15 por ciento, también a favor de las mujeres. En el extremo opuesto, los hombres salen mejor parados que las mujeres por término medio en los Estados Unidos y Egipto, donde la diferencia salarial asciende al 27 y al 34 por ciento, respectivamente.

**Aunque las mujeres representan casi la mitad de los empleados clave de limpieza y saneamiento remunerados, su remuneración por hora suele ser inferior a la que perciben sus homólogos masculinos.**

▶ **Gráfico 4.21. Brecha salarial de género de los empleados clave de limpieza y saneamiento, en una selección de países (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

## 4.7. Trabajadores del transporte: jornadas largas y condiciones precarias de seguridad y salud

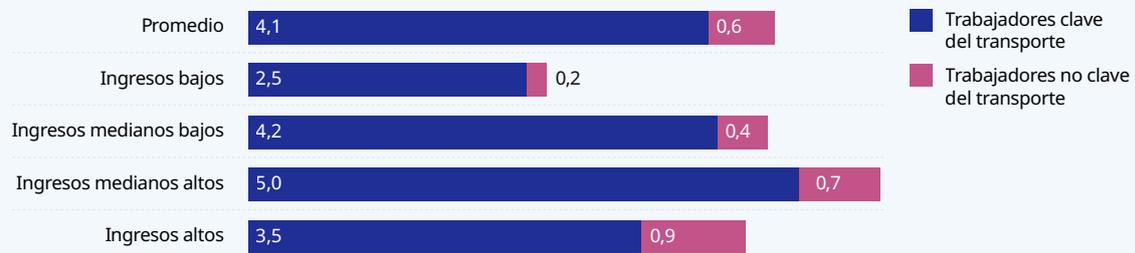
*No he oído a nadie decir que los camioneros se vacunen. Y yo digo, pues vaya, si estamos en primera línea, totalmente en primer plano... De no ser por nosotros, ni siquiera tendrían la vacuna.*

*Conductor de camión, Estados Unidos<sup>103</sup>*

Los trabajadores del transporte son esenciales para la sociedad, puesto que se ocupan del transporte diario de mercancías y personas. Aunque es difícil considerar el trabajo del transporte como un único tipo de ocupación, en términos generales la categoría de trabajadores del transporte engloba a todos los conductores y operadores que participan en el transporte de mercancías, personas o animales, como maquinistas de locomotoras, conductores de camiones, gente de mar, conductores de autobuses, trabajadores del metro, conductores de motocicletas, automóviles, taxis y camionetas, operadores de equipos pesados móviles y personas que realizan otras formas de transporte urbano. A nivel mundial, la proporción de personas ocupadas en el sector del transporte es del 4,7 por ciento en promedio (gráfico 4.22). La mayoría de los trabajadores del transporte estaban considerados trabajadores clave durante la pandemia.

La proporción de trabajadores del transporte en el conjunto de la población ocupada es mayor en los países de ingresos medianos altos (el 5,7 por ciento), seguidos de los países de ingresos medianos bajos (el 4,6 por ciento). Esto se debe a la existencia de una fuerte demanda de servicios de transporte en los países de ingresos medianos, especialmente en las grandes ciudades, y a la relativa facilidad de acceso de los trabajadores al sector. El transporte urbano, a menudo informal, ha sido tradicionalmente una importante fuente de empleo, sobre todo para los hombres jóvenes y los migrantes internos procedentes de zonas rurales<sup>104</sup>. En los países de ingresos bajos, la participación del transporte en el empleo total es menor (el 2,7 por ciento) (gráfico 4.22)<sup>105</sup>. En estos últimos países, las relaciones de trabajo del sector son diversas e incluyen, entre otras modalidades, el empleo asalariado informal y el trabajo informal por cuenta propia<sup>106</sup>. El transporte informal representa casi el 90 por ciento del transporte urbano en muchas ciudades africanas<sup>107</sup>. En Uganda, el transporte en bicicleta y mototaxi representa la segunda fuente de

► **Gráfico 4.22. Proporción de trabajadores clave y no clave del transporte en la población ocupada total, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en la colección de microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT). Véanse más detalles en el anexo.

empleo después del sector de la agricultura y la ganadería<sup>108</sup>. La situación es distinta en los países de ingresos altos, donde la mayoría de los trabajadores del transporte son conductores de camiones pesados y autobuses, y el sector da empleo al 4,1 por ciento de la población ocupada<sup>109</sup>.

Un rasgo distintivo del sector del transporte es el alto nivel de segregación por género. Solo el 2,7 por ciento de los trabajadores clave del transporte son mujeres, porcentaje muy inferior al registrado en los demás grupos de ocupaciones analizados en este informe. El que más se aproxima es el de seguridad, con un 12,6 por ciento de trabajadoras clave. El número de mujeres que trabajan en el transporte es ligeramente superior en los países de ingresos altos, pero incluso allí la proporción sigue siendo baja (del 5,3 por ciento). Diversos factores disuaden a los empleadores de contratar a mujeres, desde la necesidad de contar con instalaciones higiénicas adicionales hasta los estereotipos de género subyacentes. En la República de Corea, por ejemplo, las empresas con una proporción relativamente alta de trabajadoras del transporte han tenido que organizar cursos de formación sobre sensibilidad de género en el lugar de trabajo para superar los graves prejuicios sexistas<sup>110</sup>. Otro motivo de preocupación es el elevado nivel de violencia y acoso sexual en el sector, por el riesgo que ello entraña principalmente para las mujeres<sup>111</sup>.

Las largas jornadas laborales son un problema común en el transporte formal e informal<sup>112</sup>. En el mundo, el 63,7 por ciento de los trabajadores del transporte trabajan más de 40 horas semanales y el 41,8 por ciento más de 48 horas (definición oficial de las horas de trabajo excesivas<sup>113</sup>). Este fenómeno es más frecuente en los países de ingresos bajos, donde el 61,5 por ciento de los trabajadores del transporte tienen horarios de trabajo excesivamente largos, y en los países de ingresos medianos bajos, donde esa situación afecta al 52,4 por ciento de los trabajadores del sector (gráfico 4.23). Incluso en los países de ingresos altos, el 23,2 por ciento de los trabajadores del transporte trabajan más de 48 horas semanales. La semana laboral media de los trabajadores clave del transporte también es especialmente larga en los países con bajos niveles de ingresos (63,4 horas semanales en Gambia y unas 61 horas en Liberia y Uganda, por ejemplo). Lo más preocupante es que los conductores informales de taxis y minibuses suelen trabajar entre 60 y 80 horas semanales en los países en desarrollo<sup>114</sup>. Por ejemplo, los conductores de minibuses de Luanda (Angola) han denunciado que empiezan a trabajar sobre las 5 de la mañana, sin regularidad horaria y sin límite de horas<sup>115</sup>.

¿Cuáles son las razones que llevan a los trabajadores clave del transporte a prolongar excesivamente su jornada? Una de ellas es la naturaleza del trabajo de transporte en los países pobres. A menudo, la falta de medidas de protección social y los bajos ingresos obligan a los trabajadores a alargar sus horarios<sup>116</sup>. En África, la mayoría de los trabajadores informales del transporte arriendan su vehículo a un propietario. Estos trabajadores por cuenta propia trabajan muchas horas para obtener ingresos suficientes que cubran las elevadas tarifas de arrendamiento y demás gastos de su actividad<sup>117</sup>. Incluso los conductores de triciclos motorizados de Nepal con vehículo en propiedad suelen tener que endeudarse para comprarlo y, por lo tanto, necesitan trabajar muchas horas para devolver el préstamo, cubrir los gastos de combustible y aun así obtener beneficios<sup>118</sup>.

La dinámica del sector en algunos países de ingresos altos es similar a la observada en el mundo en desarrollo. Un ejemplo es el transporte por carretera de larga distancia en los Estados Unidos, en el que los trabajadores han tendido a adquirir la condición de contratistas independientes en los últimos decenios. Esta práctica significa que los conductores suelen trabajar el equivalente a dos empleos a tiempo completo para cubrir los gastos de arrendamiento y los restantes costos de la actividad, mientras que sus ingresos se mantienen por debajo del salario mínimo. Como es natural, el sector sufre una elevada rotación laboral y una escasez crónica de mano de obra<sup>119</sup>.

▶ **Gráfico 4.23. Proporción de trabajadores clave del transporte que realizan más de 40 y más de 48 horas de trabajo semanales, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Fuente:** Análisis basado en el repositorio de microdatos de la OIT (ILOSTAT), 2019 o año más reciente disponible. Véanse más detalles en el anexo.

Los trabajadores clave del transporte contratado a través de aplicaciones también dedican muchas horas a su actividad. Según se documenta en foros en línea de conductores de servicios por aplicaciones, una vez que los trabajadores inician sesión en el sistema, no pueden rechazar clientes; de lo contrario, se exponen a ser bloqueados en la plataforma. La tecnología está diseñada para que sigan trabajando mientras haya clientes, lo que fomenta las largas jornadas laborales<sup>120</sup>. Los datos de una encuesta realizada por la OIT en la India muestran que los conductores de servicios de taxi por aplicaciones trabajan en promedio 82 horas semanales, y que el 41 por ciento de ellos trabajan siete días a la semana<sup>121</sup>. En Indonesia, los conductores de mototaxis por aplicaciones afirman que trabajan muchas horas debido a sus bajos ingresos. Estas presiones económicas se ven agravadas por la necesidad de cubrir los costos de seguros privados, dada su condición de trabajadores independientes<sup>122</sup>. En todo el mundo, la mayoría de los conductores que utilizan aplicaciones se encuentran en situaciones similares.

Casi todos los trabajadores del transporte se exponen a diversos riesgos para la seguridad y la salud. Por ejemplo, los conductores de camiones pueden sufrir accidentes, posiblemente debidos a las largas jornadas de trabajo. En 2019 se produjeron 123 000 accidentes con implicación de camiones pesados en los Estados Unidos, y 5 000 de ellos fueron mortales<sup>123</sup>. Además, los datos de los conductores de camiones en los Estados Unidos indican que quienes conducen durante más horas tienen más probabilidades de padecer enfermedades cardiovasculares<sup>124</sup>. Del mismo modo, los resultados de Colombia muestran que los trabajadores del transporte que sufren estrés laboral tienen más probabilidades de verse implicados en un accidente<sup>125</sup>.

Como cabía esperar, los problemas de seguridad y salud de los trabajadores clave del transporte se agudizan en el mundo en desarrollo, donde estos trabajadores a menudo tienen que conducir vehículos inseguros por carreteras inseguras sin haber recibido ninguna formación oficial. Estos entornos de trabajo provocan elevadas tasas de accidentalidad<sup>126</sup> y están asociados a altos niveles de exposición a estrés térmico, polvo y ruido<sup>127</sup>. Según se desprende de los datos de la India, muchos conductores de triciclos motorizados declaran sufrir constantes dolores de cabeza, lesiones y problemas oculares como consecuencia de la exposición a condiciones de trabajo insalubres<sup>128</sup>.

En este sentido, conviene destacar el caso de la gente de mar, que tiende a sufrir enfermedades y accidentes relacionados con la fatiga, enfermedades crónicas como trastornos metabólicos y una mayor morbilidad<sup>129</sup>. Los marinos trabajan en recintos confinados entre 10 y 12 horas diarias, generalmente expuestos a altos niveles de estrés. Suelen tener contratos de entre cuatro y seis meses, seguidos de un periodo de licencia<sup>130</sup>. Es habitual que el trabajo por turnos se organice mediante un sistema de guardias, con dos turnos de cuatro horas al día o dos turnos de seis horas al día, para asegurar que los buques estén continuamente tripulados. En consecuencia, la fatiga en el lugar de trabajo es frecuente. Los datos del Reino Unido indican que en 2019 se

**En el mundo en desarrollo, los trabajadores clave del transporte a menudo tienen que conducir vehículos inseguros por carreteras inseguras sin haber recibido ninguna formación oficial.**

#### Recuadro 4.7. Condiciones de trabajo de la gente de mar durante la pandemia de COVID-19

En un mundo en el que más del 90 por ciento de las mercancías se transportan por vía marítima, los 2 millones de marinos existentes desempeñaron una función indispensable durante la pandemia. Velaron por el funcionamiento fluido e ininterrumpido de las cadenas de suministro, incluido el transporte de alimentos, medicinas y suministros médicos vitales.

Sin embargo, la pandemia de COVID-19 trastocó la vida de la gente de mar. Su grado de exposición al virus y al contagio era más elevado, debido a la imposibilidad de distanciarse socialmente en los buques y a la escasez de EPP. Además, los marinos estaban a merced de las cambiantes decisiones políticas adoptadas por las diversas jurisdicciones que regulaban su acceso a la repatriación, la atención médica y el permiso para bajar a tierra. En consecuencia, no se respetaron las protecciones de la gente de mar regidas por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) en materia de repatriación, acceso a la atención médica en tierra y permiso para bajar a tierra. En virtud del MLC, 2006, el periodo máximo de servicio a bordo se limita, en principio, a 11 meses, para garantizar la protección del bienestar de la gente de mar. En el MLC, 2006 se establecen también normas mínimas relativas a la remuneración, las horas de trabajo y otras condiciones laborales.

Al comienzo de la pandemia, las necesidades inmediatas estaban relacionadas con la gestión de los casos activos a bordo; esto incluía el uso de EPP y la aplicación de medidas de distanciamiento social para reducir la propagación del virus. Sin embargo, en aquella época el acceso a los EPP estaba restringido y los consejos sobre su uso eran contradictorios. Por ejemplo, un marino de un crucero recuerda que el personal de ventas a bordo pidió autorización para llevar mascarilla, pero la empresa no lo permitió por dos razones. En primer lugar, la empresa seguía los consejos de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), que en aquel momento no recomendaban el uso de mascarillas. En segundo lugar, la empresa respondió que las mascarillas «afectarían a la calidez del servicio [de los vendedores]»<sup>1</sup>. Otro problema al que se enfrentó la gente de mar fue la escasez de EPP y la negativa del personal de tierra a utilizar los EPP durante sus visitas a bordo<sup>2</sup>. La naturaleza contagiosa del virus, unida a la limitada capacidad de distanciamiento social, se manifestó más públicamente en los cruceros. Por ejemplo, de los 3 711 pasajeros y tripulantes del *Diamond Princess*, que llegó al Japón en febrero de 2020, 712 (el 19 por ciento) contrajeron el virus y 13 personas murieron<sup>3</sup>. En el *Artania*, que llegó a Australia Occidental en marzo de 2020, de los 1 335 tripulantes y pasajeros, 85 (el 6 por ciento) contrajeron la COVID-19 y 4 personas murieron<sup>4</sup>.

El acceso a la atención médica fue un factor adicional que agravó el impacto de la pandemia en la vida de la gente de mar. Si bien los marinos contagiados con cuadros leves podían recuperarse a bordo, aquellos con afecciones más graves solían tener dificultades para acceder a la atención médica en tierra<sup>5</sup>. También se negó la atención médica a la gente de mar que necesitaba asistencia urgente como consecuencia de otras enfermedades o problemas dentales. En el peor momento de la crisis, 400 000 marinos no pudieron abandonar sus buques<sup>6</sup>. En julio de 2021 la cifra había descendido a unos 250 000<sup>7</sup>. En el transcurso de la pandemia, algunos marinos permanecieron en los buques durante más de 18 meses<sup>8</sup>.

Desde el comienzo de la pandemia, la OIT, junto con la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización de Aviación Civil Internacional, hizo un llamamiento a los gobiernos para que facilitaran los cambios de tripulación y designaran a la gente de mar como trabajadores clave que prestaban servicios esenciales<sup>9</sup>. Posteriormente, el Secretario General de las Naciones Unidas se hizo eco de este llamamiento, que se recogió en importantes resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas<sup>10</sup>, el Consejo de Administración de la OIT<sup>11</sup> y varios órganos de la OMI<sup>12</sup>. Del mismo modo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT alentó encarecidamente a los gobiernos a que reconocieran sin demora a la gente de mar como trabajadores clave y a que llevaran a la práctica las consecuencias de calificarlos como tales, con el fin de restablecer el respeto de sus derechos tal y como establece el MLC, 2006<sup>13</sup>. Sin embargo, en mayo de 2022, solo 68 de los 178 Estados Miembros y miembros asociados de la OMI habían reconocido a la gente de mar como trabajadores clave. Esta falta de reconocimiento en todo el mundo dificultó gravemente la capacidad de los buques para efectuar cambios de tripulación, lo que provocó un aumento del número de marinos obligados a permanecer a bordo durante largos periodos tras el vencimiento de sus contratos<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> Shan, 2022.

<sup>2</sup> Shan, 2022.

<sup>3</sup> Codreanu *et al.*, 2021.

<sup>4</sup> Codreanu *et al.*, 2021.

<sup>5</sup> OIT, 2020d.

<sup>6</sup> Tang, 2022.

<sup>7</sup> OMI, s. f.

<sup>8</sup> Shan, 2022.

<sup>9</sup> Véase OMI, OIT y OACI, 2020. Véase también OIT, 2021j.

<sup>10</sup> Véase la resolución 75/17 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Cooperación internacional para hacer frente a los desafíos que enfrenta la gente de mar como consecuencia de la pandemia de COVID-19 para apoyar las cadenas mundiales de suministro.

<sup>11</sup> Véase OIT, 2020j.

<sup>12</sup> Véase OMI, 2020.

<sup>13</sup> Véase OIT, 2020h.

<sup>14</sup> BIMCO e International Chamber of Shipping, 2021.

produjeron 1 192 accidentes en los que se vieron implicados buques británicos<sup>131</sup>. Los accidentes pueden deberse al cansancio causado por largas jornadas de trabajo; se calcula que uno de cada cuatro marinos se queda dormido durante el trabajo por agotamiento<sup>132</sup>. En algunos estudios se ha relacionado la fatiga prolongada con numerosas enfermedades, entre ellas el cáncer<sup>133</sup>. El sector también recurre regularmente a la contratación temporal y a través de agencias de selección de personal. Estas tendencias se han acentuado con el tiempo, ya que el empleo de trabajadores procedentes de países en desarrollo ha superado al de gente de mar procedente de economías desarrolladas<sup>134</sup>. Dado que la vida de la gente de mar se vio trastocada por la pandemia de COVID-19, en el recuadro 4.7 se ofrece un análisis más detallado de su situación.

Ahora bien, la condición de trabajador clave del transporte no tiene por qué ser sinónimo de riesgos para la seguridad y la salud, ya que existen mecanismos intensificadores y de mitigación. El estrés laboral puede mitigarse con una regulación del tiempo de trabajo y de los horarios. Por ejemplo, para reducir el riesgo de accidente, la legislación de la UE limita a nueve horas el tiempo máximo diario durante el cual un trabajador del transporte puede conducir<sup>135</sup>. Además, las intervenciones regulatorias pueden mitigar los efectos adversos del transporte sobre la SST. En lo que respecta a la violencia, por ejemplo, parece que la formación en seguridad puede minimizar la violencia a la que se exponen los trabajadores del transporte, o al menos enseñarles a afrontar las acciones violentas<sup>136</sup>. Las empresas y los países también pueden reducir las consecuencias negativas del trabajo para la salud de los trabajadores clave del transporte. Por ejemplo, una empresa belga imparte formación y distribuye material informativo a sus nuevos conductores de camiones para ayudarles a evitar diversos tipos de enfermedades musculares mientras conducen<sup>137</sup>.

## 4.8. Técnicos y personal de apoyo administrativo: dificultades del trabajo en los servicios postales

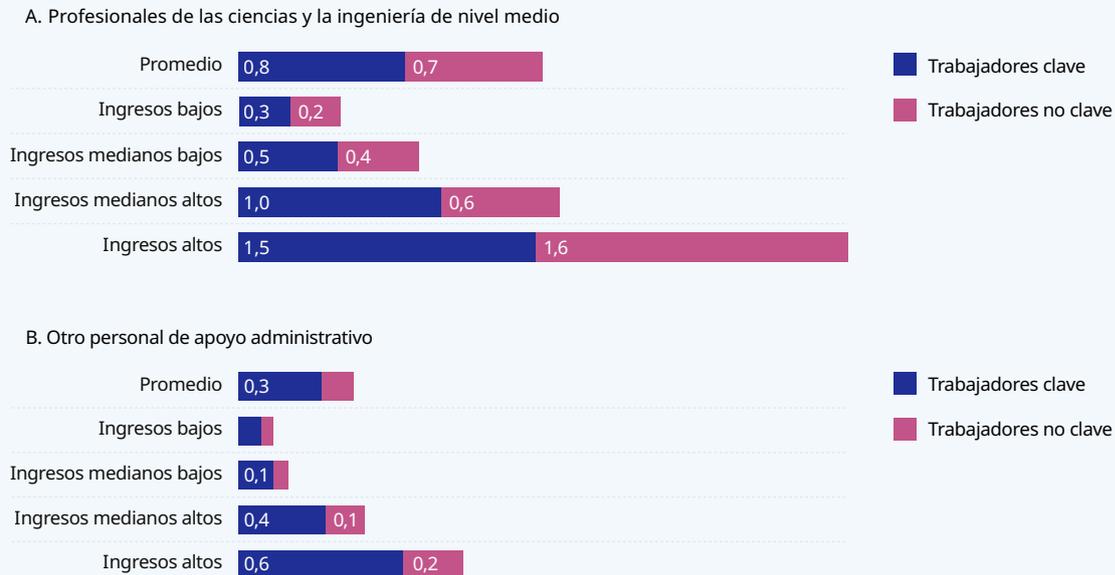
El octavo y último grupo profesional está formado por dos ocupaciones que emplean a una pequeña proporción de trabajadores clave, a saber: «profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio» y «otro personal de apoyo administrativo». Muchos de esos trabajadores realizan actividades esenciales en tiempos de crisis. Por ello se los consideró trabajadores clave durante la pandemia de COVID-19.

Los profesionales de las ciencias y de la ingeniería representan el 1,5 por ciento de la población ocupada total en el conjunto de los países. La proporción disminuye con el nivel de ingresos de los países, desde el 3,1 por ciento en los países de ingresos altos hasta el 0,5 por ciento en los países de ingresos bajos (gráfico 4.24). A escala mundial, el 54,8 por ciento de todos los profesionales de las ciencias y de la ingeniería son trabajadores clave. Al igual que en el caso de los trabajadores manuales, la condición de trabajador clave de esos técnicos depende de si su sector presta servicios que se consideraron esenciales durante la pandemia. Este era el caso, por ejemplo, si se ocupaban de controlar actividades laborales esenciales o de reparar servicios básicos en calidad de supervisores de industrias manufactureras, electrotécnicos y técnicos en ingeniería civil.



Los profesionales de las ciencias y de la ingeniería tienen un nivel de estudios superior al promedio. En el promedio de todos los países de todos los niveles de ingresos, el 44,2 por ciento de estos profesionales han completado la educación secundaria y el 28,1 por ciento poseen un título universitario (es decir, una licenciatura o titulación superior). Como es previsible, las proporciones más elevadas corresponden a los países de ingresos altos, en los que el 72,9 por ciento de los profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio poseen un título universitario, y las más bajas se registran en los países de ingresos bajos, donde la tasa de finalización de estudios universitarios es solo del 4,5 por ciento<sup>138</sup>.

► **Gráfico 4.24. Proporción de una selección de técnicos y personal de apoyo administrativo, clave y no clave, en el conjunto de la población ocupada, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



**Nota:** Se seleccionaron los dos grupos de ocupaciones correspondientes a las categorías «31 – Profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio» y «44 – Otro personal de apoyo administrativo» de la CIUO-08 al nivel de dos dígitos, porque abarcan una proporción significativa de trabajadores clave.

**Fuente:** Análisis basado en la colección de microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT). Véanse más detalles en el anexo.

La categoría «otro personal de apoyo administrativo» representa, en promedio, el 0,4 por ciento de toda la población ocupada de todos los países. De nuevo, esta cifra tiende a ser más alta en los países con niveles de ingresos más elevados. La mayoría del personal de apoyo administrativo (el 72,6 por ciento) se clasificó como clave durante la pandemia, en gran medida porque los trabajadores de correos forman parte de esa categoría. Dada su experiencia e importancia para la sociedad durante la pandemia de COVID-19, el resto de esta sección se centra en los trabajadores de correos.

## La experiencia de los trabajadores de correos durante la pandemia

Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de correos vieron limitada su capacidad de distanciamiento social, ante la necesidad de desempeñar las funciones de clasificación de cartas, interacción directa con el público en las oficinas de correos y reparto de correo a domicilio. Sin embargo, el trato dispensado a los trabajadores de correos durante la pandemia varió mucho de un país a otro, lo que influyó tanto en el grado de alteración de los servicios postales como en la exposición de los trabajadores al virus.

Algunos países, como Alemania, Australia, el Canadá, los Estados Unidos, la India, Italia y el Reino Unido, modificaron moderadamente sus operaciones durante la pandemia<sup>139</sup>. En estos países se introdujeron precauciones de seguridad adicionales para proteger a los trabajadores y minimizar la exposición, pero con muy pocas restricciones en cuanto a la prestación de servicios postales. En Australia se establecieron turnos en días alternos y se instalaron mamparas protectoras en las oficinas de correos<sup>140</sup>. El servicio postal de los Estados Unidos (USPS) suministró equipos de protección y exigió a los trabajadores que llevaran mascarillas cuando no pudieran mantener la distancia social. En México, aunque algunas oficinas cerraron, en las que permanecieron abiertas se proporcionó a los empleados higienizante de manos y mascarillas<sup>141</sup>. En cambio, en países como España, Francia y Nueva Zelanda, las operaciones postales se interrumpieron de forma más sustancial. Al principio de la pandemia, Francia cerró la mayoría de las oficinas de correos y redujo la frecuencia de reparto de seis a tres días por semana. España también redujo la plantilla a una cuarta parte de los niveles normales<sup>142</sup>. Nueva Zelanda cerró todas las oficinas de correos durante tres semanas en marzo de 2020<sup>143</sup>.

## La pandemia de COVID-19 puso de relieve la importancia de las redes postales y la función de los trabajadores de correos en la sociedad.

Independientemente del enfoque adoptado por cada país, la pandemia amplió el ámbito de competencias de los servicios prestados por los trabajadores de correos, realizando la importancia de las redes postales, así como la función de los trabajadores postales en la sociedad. En México, por ejemplo, un trabajador de correos comentó que la gente de su ruta valoraba su trabajo durante la pandemia y expresó su satisfacción porque él y sus compañeros habían conseguido mantener los servicios a pesar de las complicaciones derivadas de la pandemia<sup>144</sup>. En la Argentina, Italia y el Uruguay, los trabajadores de correos gestionaron la distribución de la vacuna contra la COVID-19<sup>145</sup>. La entrega de material escolar a domicilio y de ordenadores portátiles para los alumnos corrió a cargo de empleados de correos en la Argentina, los Estados Unidos, Francia y Georgia. En Australia, Colombia y El Salvador, los trabajadores de correos entregaron paquetes de alimentos a los hogares necesitados. En la India, para minimizar la exposición de las personas mayores al virus, los trabajadores de correos entregaron el pago de prestaciones sociales (que normalmente se abonaba en cuentas bancarias) directamente a las personas beneficiarias. Aunque esta tarea también se hacía antes de los brotes de COVID-19, se multiplicó por diez tras el inicio de la pandemia<sup>146</sup>.

Todavía no se dispone de datos sobre el impacto general de la pandemia en la salud de los trabajadores de correos, pero las noticias y los datos cualitativos indican que les afectó negativamente. En la entrevista antes mencionada, por ejemplo, el empleado de correos mexicano explicó que el distanciamiento no era posible en su trayecto al trabajo. Aunque su empleador prestaba apoyo al personal en lo que respecta a las medidas sanitarias en el lugar de trabajo (es decir, proporcionando el equipo necesario), las iniciativas para trabajar por turnos surgieron de los propios trabajadores y podrían haberse introducido de forma más sistemática. Además, los trabajadores contagiados se aislaban en casa (y seguían percibiendo su remuneración), pero sus compañeros que habían estado en contacto con ellos seguían yendo a trabajar. La situación general implicaba un aumento del estrés psicológico<sup>147</sup>.

Las escasas inspecciones de trabajo, en algunos casos virtuales, parecen haber acrecentado la preocupación de los trabajadores de correos por la insuficiente protección. En los Estados Unidos, por ejemplo, tras el estallido de la pandemia, los empleados de USPS presentaron más de 1 000 reclamaciones alegando peligros relacionados con la COVID-19. A raíz de esas quejas, en julio de 2021 la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo había formulado apercibimientos por cuatro infracciones, todos ellos impugnados por USPS<sup>148</sup>. Entretanto, muchos países adoptaron sistemas de entrega sin contacto que cambiaron los requisitos de firma, minimizando la exposición de los trabajadores al virus<sup>149</sup>. Otros países, como el Japón, introdujeron nuevas tecnologías, incluidos robots para realizar algunas tareas de los trabajadores de correos, en respuesta a la creciente demanda de entregas sin contacto y para hacer frente a la escasez de personal<sup>150</sup>.

La pandemia también afectó a los trabajadores de correos al acelerar los cambios estructurales que ya estaban en curso en el sector. Con las medidas de confinamiento, los consumidores y las empresas recurrieron más al comercio electrónico. El número de envíos en reparto se disparó, lo que modificó la composición del correo, que pasó a tener paquetes más grandes y pesados (véase también el análisis anterior sobre los trabajadores de almacén). Esta drástica evolución planteó dificultades logísticas a los operadores postales, ya que los paquetes pesados requerían nuevas y más costosas opciones de transporte<sup>151</sup>. En un estudio sobre la República de Corea se observó una evolución similar (véase el recuadro 4.8). El caso coreano demuestra, además, cómo las condiciones laborales del personal de correos dependen de sus modalidades contractuales, que en los últimos tiempos han supuesto un deterioro de los derechos de los trabajadores.

#### Recuadro 4.8. Trabajadores de correos en la República de Corea<sup>1</sup>

La industria del reparto en la República de Corea opera en los sectores público y privado con un personal segmentado compuesto por tres tipos de trabajadores: empleados con contratos típicos e indefinidos; empleados con contratos atípicos de duración determinada; y trabajadores con «tipos especiales de empleo en el marco de contratos de consignación». A medida que el sector del reparto se expandió con el auge del comercio electrónico, aumentó la proporción de trabajadores contratados en régimen de consignación. Estos trabajadores, que tienen la condición de contratistas independientes (a menudo con contratos por días), carecen de acceso a la seguridad social, seguro de accidentes y otras protecciones laborales a las que tienen derecho sus homólogos asalariados.

La pandemia exacerbó las desigualdades existentes entre los distintos grupos de trabajadores al dispararse la demanda de servicios de paquetería. El reparto de paquetes no solo requiere vehículos más grandes para su transporte, sino también tiempo adicional para cargar y descargar los paquetes en los centros de distribución, las oficinas de correos y las direcciones de entrega. Para los empleados, las horas de trabajo adicionales necesarias para satisfacer la mayor demanda de entregas nunca se pagaron, ya que sus modalidades de fijación salarial no contemplaban el derecho contractual al pago de horas extraordinarias. El aumento de la demanda de paquetería provocó la muerte de al menos 16 trabajadores por exceso de trabajo, motivo por el que se convocó una huelga de ocho días<sup>2</sup>.

En el caso de los trabajadores contratados por consignación, cuya remuneración normalmente depende del número de entregas, la pandemia redujo sus ingresos en un doble sentido. En primer lugar, las tarifas que esos trabajadores perciben por cada entrega se fijan parcialmente en función de la oferta de mano de obra. Como muchos trabajadores se quedaron sin empleo durante la pandemia, recurrieron al trabajo con contratos de consignación en el sector del reparto como fuente de ingresos. Esto aumentó la oferta de trabajo en el sector, reduciendo la tarifa unitaria por entrega. En segundo lugar, el aumento de la oferta de mano de obra supuso una menor asignación de paquetes a cada conductor. En consecuencia, los ingresos de los trabajadores disminuyeron durante el periodo de mayores dificultades económicas.

Los trabajadores de correos estuvieron muy expuestos al virus durante la pandemia. A falta de un mecanismo que identificara a los hogares en autocuarentena e informara a los trabajadores, la entrega de correo certificado y paquetes a las personas en cuarentena aumentó la probabilidad de exposición al virus. Al comienzo de la pandemia, la exclusión de los trabajadores de correos de los grupos de vacunación prioritaria, junto a las limitaciones de suministro y distribución de mascarillas, también contribuyó a aumentar la exposición. Por si fuera poco, debido a la escasez de personal por la exposición a la COVID-19 y a la falta de una licencia adicional remunerada por enfermedad para compensar el aumento de los riesgos laborales, los trabajadores se vieron obligados a tomarse licencias por enfermedad no retribuidas (en detrimento de su remuneración) si habían agotado todas las licencias retribuidas.

En respuesta a las adversas condiciones laborales que soportaba el personal de correos, los sindicatos del sector público se movilizaron para exigir cambios. Las protestas fructificaron en la adopción de medidas que reducían el contacto presencial para las entregas certificadas y priorizaban la vacunación en el sector. El Gobierno también introdujo diversas medidas que brindaban protección y apoyo a los trabajadores, con efectos desiguales. Por ejemplo, se amplió la cobertura de accidentes laborales y seguros para incluir a los repartidores de los sectores de distribución en línea y fuera de línea. Otra medida tenía por objeto limitar las entregas nocturnas bloqueando las aplicaciones por la noche. Sin embargo, esta última medida tuvo consecuencias imprevistas, ya que los trabajadores eludieron la prohibición de hacer entregas a altas horas de la noche. Por último, se introdujo la Ley de Desarrollo del Sector del Reparto Logístico para colmar las lagunas legislativas que existían desde 1997. Sin embargo, dado que la ley define a los repartidores como las personas que se dedican a la «recogida y entrega de carga», excluye el trabajo, a menudo no remunerado, de ordenación y clasificación de cartas y paquetes antes de su entrega, tareas que corren a cargo de los trabajadores de correos.

<sup>1</sup> Seung-yoon Lee *et al.*, 2022.

<sup>2</sup> McGrath, 2021.

**Fuente:** Seung-yoon Lee *et al.*, 2022.

# Notas

- 1 OIT, 2020f.
- 2 Sato, 2021.
- 3 OIT y FAO, 2021.
- 4 Véase Van Panhuys, Kazi-Aoul y Binette, 2017.
- 5 OIT y FAO, 2021.
- 6 Gollin, Lagakos y Waugh, 2014.
- 7 Imai, Gaiha y Bresciani, 2019.
- 8 OIT, 2021g.
- 9 OIT, 2016b.
- 10 Briones, 2018.
- 11 OIT, FAO y FIDA, 2010.
- 12 Estudio inédito sobre los trabajadores clave en Türkiye.
- 13 Naciones Unidas, s. f.; ACNUDH, s. f.
- 14 OCDE, s. f. *a*).
- 15 Addati, Cattaneo y Pozzan, 2022.
- 16 OMS, s. f. *b*).
- 17 OCDE, s. f. *b*).
- 18 Eurofound, 2020.
- 19 Bauer, Rodrigues y Leichsenring, 2018.
- 20 Rapp, Ronchetti y Sicsic, 2021.
- 21 Banerjee *et al.*, 2008.
- 22 Braedley *et al.*, 2018
- 23 OIT, 2020c.
- 24 Trapmann *et al.*, 2022
- 25 Buchan, Catton y Shaffer, 2022.
- 26 Falatah, 2021.
- 27 Buchan, Catton y Shaffer, 2022.
- 28 Shaffer y Curtin, 2020.
- 29 Shaffer y Curtin, 2020.
- 30 Addati, Cattaneo y Pozzan, 2022.
- 31 D. Singh, de próxima publicación.
- 32 Mane Abhay y Khandekar Sanjay, 2014.
- 33 Koumenta y Williams, 2019.
- 34 Rubery y Urwin, 2010.
- 35 OCDE, 2020e
- 36 OCDE, 2020e: 11.
- 37 OCDE, 2020e: 11.
- 38 Eurofound, 2020: 51-53.
- 39 Eurofound, 2020: 54.
- 40 OIT y OCDE, 2019; OIT, 2016c.
- 41 Sojourner *et al.*, 2010.
- 42 Sojourner *et al.*, 2015.
- 43 Dean *et al.*, 2022.
- 44 OIT, 2020e.
- 45 Estas ocupaciones corresponden a las categorías 52 (vendedores) y 95 (vendedores ambulantes de servicios y afines), según la clasificación CIUO-08 al nivel de 2 dígitos. Véanse más explicaciones metodológicas en el anexo.
- 46 WIEGO, s. f. *a*).
- 47 Bhowmik, 2019.
- 48 Schneider y Harknett, 2020.
- 49 Loustaunau *et al.*, 2021.
- 50 Darkwah, 2022.
- 51 Carré y Tilly, 2017.
- 52 McCrate, 2018.
- 53 Henly y Lambert, 2014.
- 54 Schneider, Harknett y Collins, 2020.
- 55 Smith y Elliott, 2012.
- 56 No obstante, téngase en cuenta que en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT menciona a la policía como uno de los pocos grupos de ocupaciones que un Miembro puede excluir del derecho de negociación colectiva (véase OIT, 2022g).
- 57 Berry *et al.*, 2008.
- 58 OIT, 2022g.
- 59 Munar Suard y Lebeer, 2004.
- 60 Sefalafala y Webster, 2013.
- 61 Choi y Li, 2021
- 62 Mariwo, 2008.
- 63 White, 2022.
- 64 Mosendz, Bhasin y Melin, 2021.
- 65 Paese *et al.*, 2014; Schneider, Signorelli y Gomes Pereira, 2017.
- 66 Paese *et al.*, 2014.
- 67 Estudio preliminar inédito elaborado para la OIT.
- 68 Shaidah, 2016.
- 69 Jovanović *et al.*, 2020.
- 70 Syed *et al.*, 2020.
- 71 OIT, 2020p; Okorie *et al.*, 2020; Vyas, 2022.
- 72 Algunos países, sin embargo, clasificaron la fabricación de prendas de vestir como esencial. Es el caso de países con importantes industrias de la confección, como China, la India e Indonesia.
- 73 Rodrik, 2022.
- 74 Diao *et al.*, 2021; véase también Kruse *et al.*, 2021.
- 75 Autor, Dorn y Hanson, 2021.
- 76 Autor, 2022; Atalay *et al.*, 2020.
- 77 Castellani, Lotti y Obando, 2020.
- 78 Bennett *et al.*, 2023.
- 79 Berufsberatung.ch, s. f.
- 80 Banco Mundial *et al.*, 2019; Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos, 2022.
- 81 Eichhorst y Marx, 2015.
- 82 En Botswana, casi el 20 por ciento de los trabajadores clave se dedican a tareas de limpieza y saneamiento, un porcentaje mucho mayor que en otros países.
- 83 OIT, 2016c
- 84 Agencia EFE, 2017; Johari, 2014.
- 85 TNN, 2020.
- 86 Tirodkar, 2021.
- 87 Gebel, 2013.
- 88 Duman, 2019; Cirillo y Ricci, 2022
- 89 Mhaskar, 2019.
- 90 Lin Lean, 2022.
- 91 Virtanen *et al.*, 2005; Pirani y Salvini, 2015; Kompier *et al.*, 2009.
- 92 Fabiano *et al.*, 2008.
- 93 Johari, 2014.
- 94 Liu *et al.*, 2021.
- 95 Wittmer, 2021; Schenck, Viljoen y Blaauw, 2021.
- 96 WIEGO, s. f. *b*).
- 97 Dias y Samson, 2016.
- 98 WIEGO, s. f. *c*).

- 99 La submuestra de países con información disponible sobre los salarios de los empleados clave de limpieza y saneamiento no incluye ningún país de ingresos bajos.
- 100 En promedio, los limpiadores y asistentes (categoría 91 de la CIUO-08) representan el 52 por ciento de los empleados clave de limpieza y saneamiento en el conjunto de los países de América Latina y el Caribe de la submuestra.
- 101 Salvador y Cossani, 2020.
- 102 Altamirano *et al.*, 2019.
- 103 Sperry *et al.*, 2022.
- 104 Cervero y Golub, 2011.
- 105 Malhotra *et al.*, 2021; Poumanyong, Kaneko y Dhakal, 2012.
- 106 UITP, 2021.
- 107 UITP, 2021.
- 108 ITF, 2017.
- 109 ITF, 2017.
- 110 Estudio preliminar inédito elaborado para la OIT.
- 111 Spooner, 2011.
- 112 OIT, 2021l.
- 113 OIT, 2018f.
- 114 Spooner, 2011.
- 115 ITF, 2017: 19.
- 116 Spooner, 2011.
- 117 Kumar, Zimmerman y Arroyo-Arroyo, 2021.
- 118 ITF, 2017: 20.
- 119 Viscelli, 2018.
- 120 Rosenblat y Stark, 2016.
- 121 OIT, 2021r.
- 122 Fanggidae *et al.*, 2016.
- 123 NSC, s. f.
- 124 Hege *et al.*, 2017.
- 125 Useche *et al.*, 2018.
- 126 Spooner, 2011: 8.
- 127 Sinha y Kumar, 2018.
- 128 Nag, Vyas y Nag, 2016.
- 129 Jepsen, Zhao y Van Leeuwen, 2015; Idnani y Kotłowski, 2011.
- 130 OMI, s. f.
- 131 Marine Accident Investigation Branch, 2020.
- 132 Schneider e Irastorza, 2011.
- 133 Jepsen, Zhao y Van Leeuwen, 2015: 108.
- 134 Gekara y Sampson, 2021.
- 135 UE, s. f.
- 136 Health and Safety Executive, s. f.
- 137 Copsey, 2011.
- 138 Cálculos basados en la muestra principal, véase el anexo.
- 139 EUI Florence School of Regulation, s. f.
- 140 Parlamento de Australia, s. f.
- 141 Entrevista con César, trabajador postal mexicano, 8 de noviembre de 2021.
- 142 Abboud, Dombey y Johnson, 2020.
- 143 Parlamento de Australia, s. f.
- 144 Entrevista con César, trabajador postal mexicano, 8 de noviembre de 2021.
- 145 UPU, s. f.
- 146 Agarwal y Bellman, 2020.
- 147 Entrevista con César, trabajador postal mexicano, 8 de noviembre de 2021.
- 148 Jameel, 2021.
- 149 EUI Florence School of Regulation, s. f.
- 150 Hermosín Gandul, 2020.
- 151 Parlamento de Australia, s. f.