



## LA COVID-19 Y LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

### Evaluación de las cadenas de suministro de TIC de los compradores públicos

Esta herramienta de evaluación ayuda a los compradores públicos en sus esfuerzos por garantizar la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro dentro del contexto de la pandemia de COVID-19. La herramienta consiste en preguntas que los compradores públicos pueden plantear a sus proveedores sobre seguridad y salud laboral, derechos laborales y otras cuestiones relativas a la cadena de suministro sobre las cuales la COVID-19 tenga algún impacto. El comprador público puede utilizar la herramienta como un cuestionario de autoevaluación para proveedores o como guía para la diligencia debida en materia de derechos humanos. [Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business](#). («La COVID-19 y la diligencia debida en materia de derechos humanos: autoevaluación rápida para empresas») del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD).

### Introducción

Las conmociones sociales, económicas, políticas y de otra naturaleza resultantes de la propagación de la COVID-19 están repercutiendo en los trabajadores y sus medios de vida en todo el mundo. Las cadenas de suministro de tipo complejo y global, como las de la industria electrónica, se ven particularmente afectadas.

Los compradores públicos se enfrentan a una mayor demanda de productos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que permiten a algunos empleados públicos trabajar desde casa, pero también a una cadena de suministro bajo presión y que requiere unos plazos de entrega más largos. Las marcas

y los distribuidores se esfuerzan por gestionar las graves alteraciones en la fabricación y la logística causadas por los confinamientos.

Las fábricas de ensamblaje final y de componentes tienen dificultades para cumplir los requisitos básicos de higiene y distancia de los trabajadores de las líneas de producción para frenar posibles infecciones. Algunos trabajadores se ven obligados a trabajar un número excesivo de horas debido al brusco descenso del índice de regreso al trabajo, mientras que otros pueden haber perdido ingresos debido a que sus empleadores sufren presiones económicas o no pagan a los trabajadores a tiempo por otras razones. E incluso hay otros que lidian con la inseguridad laboral o ya han perdido sus puestos de trabajo. Los trabajadores migrantes, que desempeñan un papel indispensable en las cadenas de suministro de productos electrónicos, son particularmente vulnerables, ya que a menudo se enfrentan a riesgos de servidumbre por deudas y de trabajo forzoso, y no pueden abandonar un puesto de trabajo aunque no sea seguro.

Tanto las marcas como los compradores públicos deben centrarse en las funciones esenciales para mantener su actividad habitual. La diligencia debida en materia de derechos humanos no es solo un imperativo ético o jurídico, sino también una función esencial para proteger la capacidad de recuperación de las cadenas de suministro y mantenerlas en funcionamiento durante los próximos meses de esta crisis. Si los trabajadores enferman, no se sienten seguros en el trabajo, no vuelven a trabajar o no pueden garantizar su sustento, y si las comunidades se infectan por los trabajadores que viven en ellas y los proveedores quiebran, se corre el riesgo de que las cadenas de suministro se fracturen.

### **Instrucciones para compradores públicos**

El objetivo de las preguntas es ayudar a los compradores públicos y a sus socios de la cadena de suministro a comprender las medidas que deben adoptar para proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la crisis de la COVID-19. Sin embargo, no se trata de una herramienta exhaustiva de diligencia debida.

Las preguntas de esta herramienta se refieren únicamente a las fábricas que forman parte de las cadenas de suministro que producen aquello que es objeto del contrato, es decir, los modelos de producto específicos que las entidades contratantes están adquiriendo.

Pueden enviarse directamente las preguntas a los proveedores y pedirles que rellenen el cuestionario. Fijar un plazo razonable, por ejemplo, de 25 días hábiles, ayudará a gestionar los plazos.

También puede utilizarse el cuestionario como orientación en la próxima relación directa que establezca con el proveedor, relleno de usted mismo las respuestas.

Le rogamos que, en la medida de lo posible, comparta con Electronics Watch los resultados de cualquiera de esos dos tipos de relación. Los afiliados a Electronics Watch pueden solicitar un seguimiento de los temas que consideren que deben ser tratados más a fondo.

### **Instrucciones para proveedores**

Los proveedores deben tener en cuenta en sus respuestas tanto a los proveedores de ensamblaje final de nivel uno como a los proveedores de componentes de nivel dos de alto riesgo, y sus fábricas. Las respuestas deben centrarse en medidas concretas adoptadas o previstas, más que en políticas generales.

## Seguridad y salud laboral

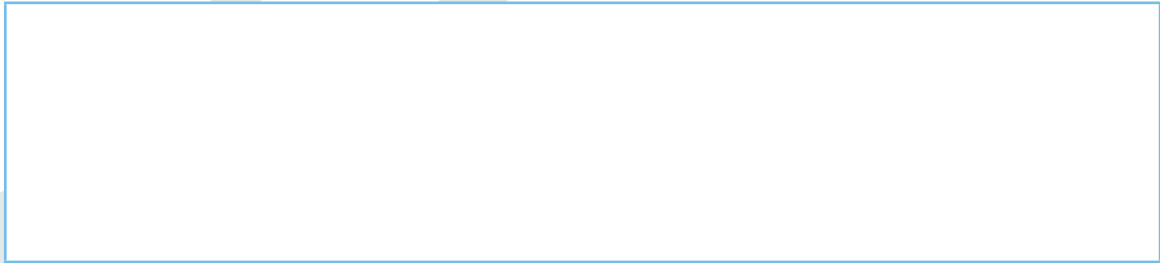
1. ¿Ha diseñado, probado y puesto en marcha un plan efectivo de preparación ante emergencias que incorpore protocolos de respuesta a la COVID-19 que se centren en sus cadenas de suministro, especialmente en sus proveedores de nivel 1, y de nivel 2 de alto riesgo?<sup>1</sup>

2. ¿Qué medidas ha adoptado para garantizar que los trabajadores de sus proveedores tengan acceso a atención sanitaria y suministros médicos, incluido material de protección como mascarillas, sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición de migrante, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que se enfrenta a la marginación o el estigma?<sup>2</sup>

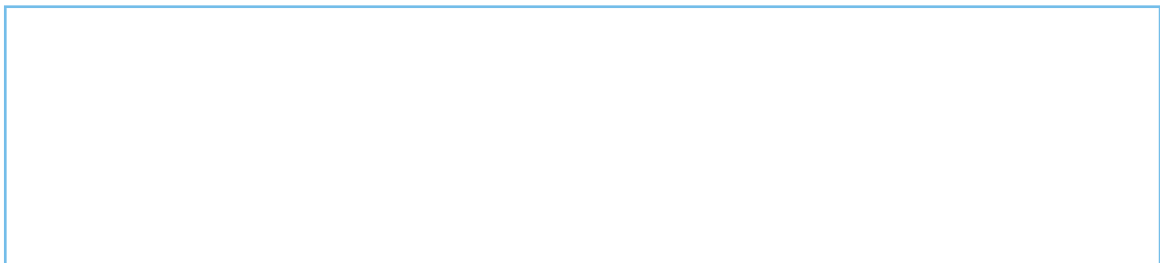
3. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que sus proveedores garanticen en sus fábricas que todos los entornos de trabajo y espacios públicos, baños, dormitorios y cafeterías se limpien y desinfecten regularmente para garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores?<sup>3</sup>

4. ¿Qué medidas ha adoptado para asegurarse de que sus proveedores proporcionen, para uso de todo el personal, acceso a unas instalaciones de aseo limpias, jabón, acceso a agua potable y, según sea el caso, unas instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos?<sup>4</sup>

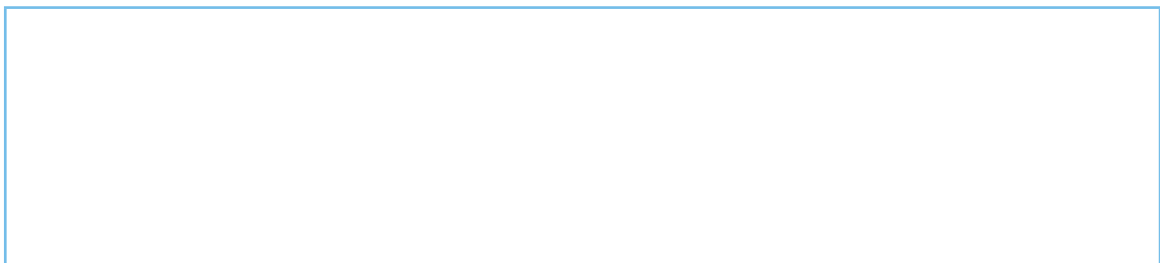
5. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que sus proveedores proporcionen equipos de salud y seguridad que cumplan con las normas pertinentes de seguridad y salud laboral, incluidas las mascarillas y el equipo de protección?<sup>5</sup>



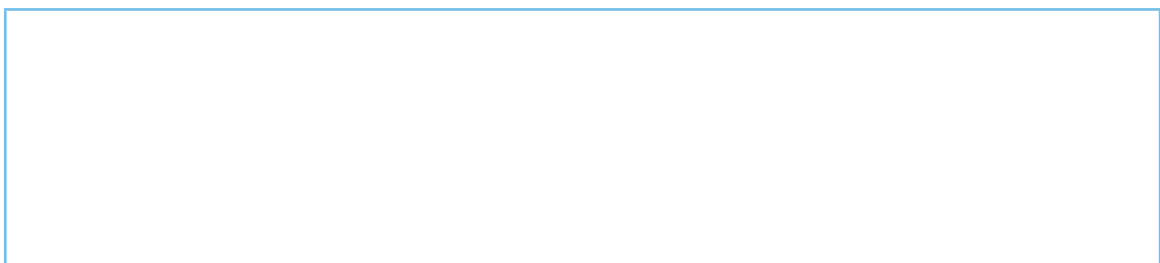
6. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que sus proveedores proporcionen a las mujeres un equipo de seguridad adecuado y adaptado a sus necesidades (por ejemplo, equipos de protección en tallas femeninas) y garanticen su acceso a productos de higiene y a instalaciones que tengan en cuenta el género?<sup>6</sup>



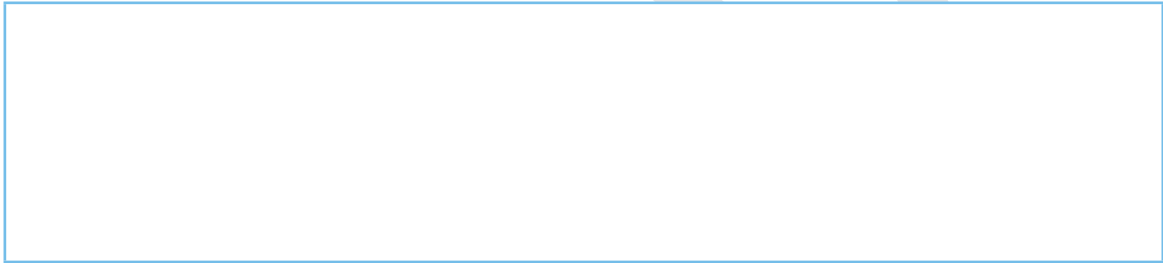
7. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que sus proveedores protejan a los trabajadores -en particular a las trabajadoras embarazadas o a los trabajadores de mayor edad o con afecciones médicas preexistentes- de la exposición a entornos de trabajo inseguros o perjudiciales, incluidas las zonas de alto riesgo de exposición a la COVID-19?<sup>7</sup>



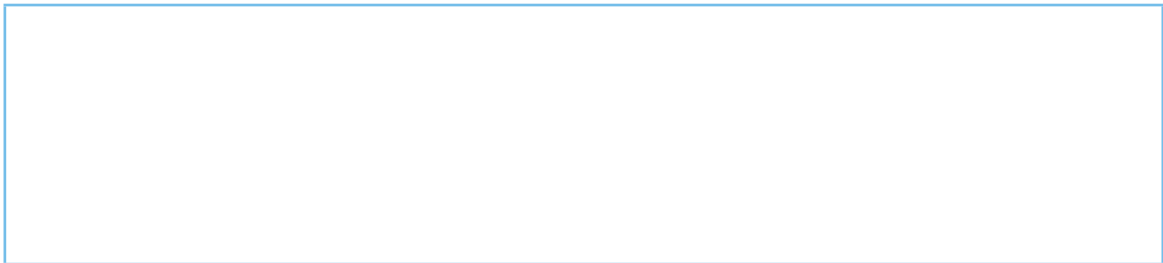
8. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores hayan realizado evaluaciones de riesgo y hayan emprendido iniciativas para eliminar o reducir los riesgos laborales para madres primerizas y embarazadas, incluida la exposición a una infección por COVID-19?<sup>8</sup>



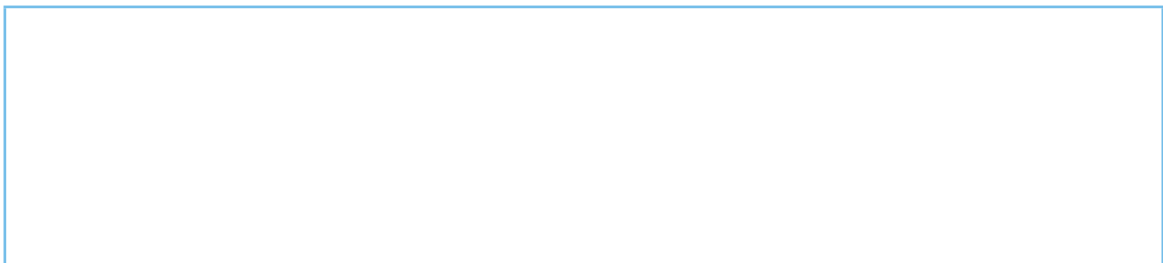
9. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores permitan a los trabajadores ponerse en contacto con familiares y amigos en sus pueblos o ciudades de origen y se aseguren de que no queden aislados respecto a su red de apoyo?<sup>9</sup>



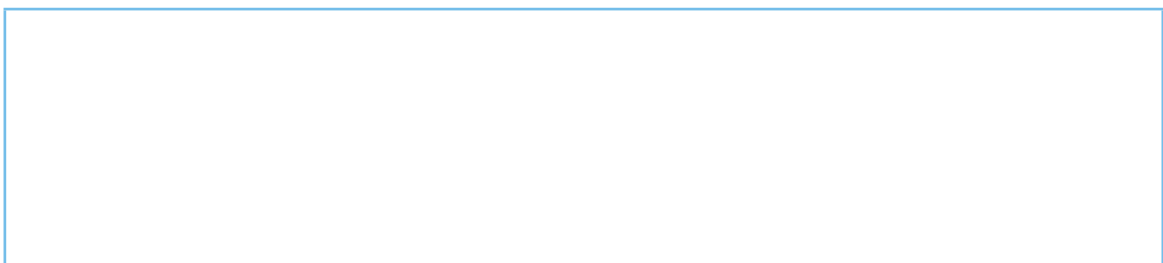
10. ¿Qué medidas ha tomado para que los trabajadores de sus proveedores puedan ejercer su derecho a alejarse de un peligro grave e inminente sin tener que pedir permiso al empleador y sin sufrir consecuencias indebidas?<sup>10</sup>



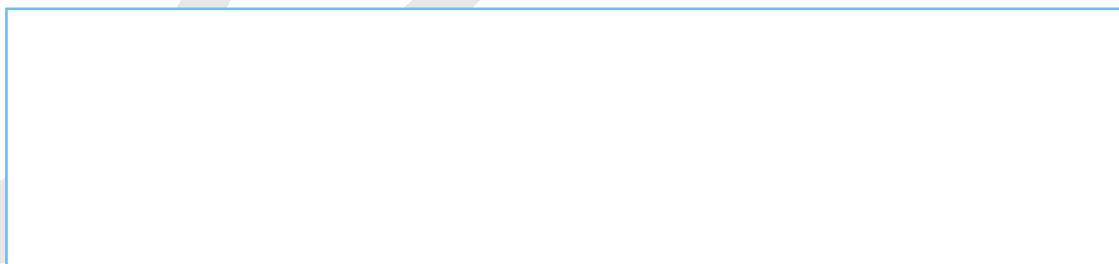
11. ¿Qué medidas ha tomado para que sus proveedores velen por que los trabajadores jóvenes y otras personas con capacidad limitada para dar su consentimiento informado no realicen tareas en condiciones de trabajo peligrosas, incluidas aquellas en las que sea probable la exposición a una infección por COVID-19?<sup>11</sup>



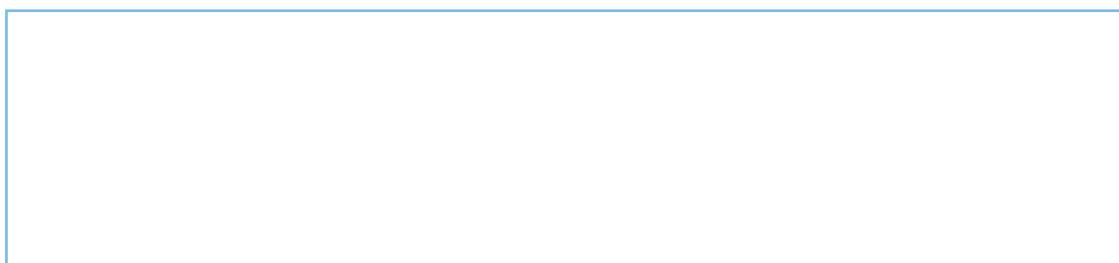
12. ¿Qué medidas han puesto en práctica usted y sus proveedores para garantizar que los lugares de trabajo y cualquier instalación en la que se aloje a los trabajadores permitan que se practique el distanciamiento físico?<sup>12</sup>



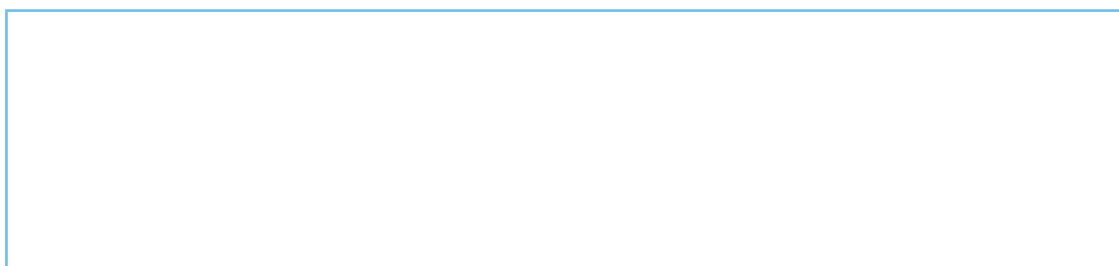
- a. ¿Ha discutido y previsto con sus proveedores cambios en la organización de los turnos de trabajo para tener más espacio y tiempo para adaptarse a las prácticas de distanciamiento físico?



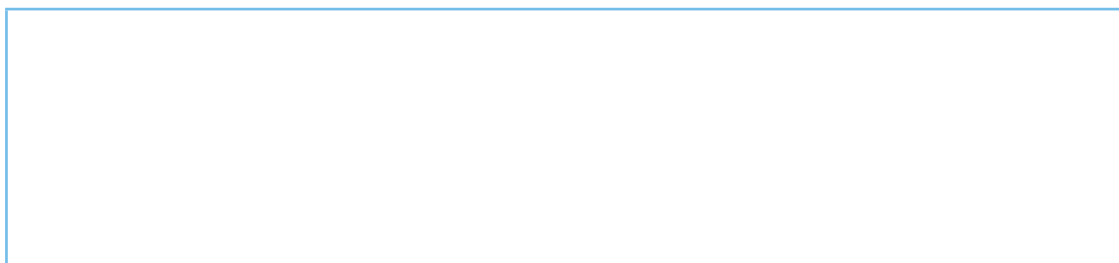
- b. ¿Ha discutido y previsto con sus proveedores cambios en la producción diaria y en la cuota de trabajo para permitir que los trabajadores utilicen EPI de mayor calidad, apliquen prácticas de distanciamiento físico y tomen otras medidas de protección que puedan reducir la velocidad de trabajo?



- c. ¿Ha discutido y previsto con sus proveedores cambios en el entorno de producción para reforzar las posibilidades de distancia física de los trabajadores de producción (como unas distancias adecuadas entre las líneas de producción y entre los trabajadores de cada línea de producción)?



- d. ¿Ha discutido y previsto con sus proveedores unas fechas de entrega más flexibles para adaptarse a los cambios relacionados con los apartados a), b) y c)?



13. ¿Qué medidas ha tomado para asegurarse de que sus proveedores han adoptado todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para los trabajadores en consulta con estos últimos e incluyendo recomendaciones de los propios trabajadores o de los comités (o delegados) de seguridad y salud durante la crisis de la COVID-19? ¿Han consultado, usted y sus proveedores, a sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos y otras partes interesadas?<sup>13</sup>

14. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores periódicamente realicen sensibilización y formación en políticas y prácticas de seguridad y salud laboral sobre la COVID-19 a todos los trabajadores, incluidos los contratados directamente y a través de agencias?<sup>14</sup>

15. ¿Qué medidas ha adoptado para garantizar que usted y sus proveedores cuentan con profesionales médicos para llevar a cabo controles de seguridad y salud en los puestos de trabajo, examinar los historiales médicos de los trabajadores para detectar afecciones previas y realizar revisiones de salud continuas de los trabajadores para identificar a grupos de riesgo con afecciones subyacentes, así como síntomas indicativos de COVID-19?

## Derechos laborales

1. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores preparen un plan para asegurar que los trabajadores no sean despedidos? Si hay que despedir a los trabajadores, ¿cómo garantizan sus proveedores que no se les despida sin indemnización y sin garantías procesales, en particular a los trabajadores pagados por día?<sup>15</sup>

- a. ¿Ha comentado e implantado con sus proveedores una división de costes sobre cómo indemnizar y evitar despidos, entre el proveedor en cuestión y sus clientes?

2. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que usted y sus proveedores paguen a los trabajadores con arreglo a las condiciones de sus contratos, incluidas las horas extraordinarias que sean necesarias, en condiciones compatibles con las normas laborales nacionales e internacionales y, cuando proceda, en relación con cualquier plan de estímulo gubernamental durante y después del período de crisis de la COVID-19?<sup>16</sup>

3. Cuando las operaciones comerciales vuelvan a aumentar, ¿ha comentado y previsto con sus proveedores opciones para volver a contratar a los trabajadores que fueron despedidos durante la crisis o, en el caso de contratar a nuevos trabajadores, asegurarse de que no se les discrimine por motivos de sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición de migrante, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que se enfrenta a la marginación o el estigma?<sup>17</sup>



4. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que los trabajadores de sus proveedores que resulten infectados por COVID-19 durante un período de desempleo o enfermedad no sean discriminados durante el período de contratación?<sup>18</sup>

5. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores paguen a los trabajadores durante los períodos en que estén enfermos y no puedan ir a trabajar, inclusive durante los períodos de autocuarentena?<sup>19</sup>

6. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que usted o sus proveedores respalden a los trabajadores en el pago de sus gastos médicos durante el período de COVID-19 en aquellos países en los que el sistema sanitario no ofrezca servicio gratuito?

7. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores eviten realizar deducciones salariales por las pruebas y el tratamiento de la COVID-19 o enfermedades relacionadas?<sup>20</sup>

8. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores velen por que las mujeres reciban igual salario por igual trabajo tanto durante la crisis de la COVID-19 como en el periodo posterior a la crisis?<sup>21</sup>

9. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores reconozcan a las mujeres como cuidadoras no remuneradas y se adapten a sus necesidades y solicitudes de trabajo flexible o a tiempo parcial cuando se intensifique la producción?<sup>22</sup>

10. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores eviten recurrir al trabajo infantil para cubrir los vacíos resultantes de la ausencia o reducción del número de trabajadores adultos sanos disponibles debido a circunstancias relacionadas con la COVID-19?<sup>23</sup>

11. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores proporcionen a las personas con alguna discapacidad que también hayan sufrido la COVID-19 una consideración especial para asegurar su ingreso o reingreso en la plantilla?<sup>24</sup>

12. ¿Qué medidas ha tomado para que sus proveedores garanticen que no se retenga la documentación identificativa, los documentos de viaje u otros documentos de los trabajadores? ¿Permiten sus proveedores que los trabajadores regresen a sus hogares, si así lo permiten las leyes, decretos o medidas de salud pública o de emergencia nacionales?<sup>25</sup>

## Valoraciones sobre los sistemas de gestión

1. ¿Qué medidas ha tomado para ayudar a sus proveedores a sufragar los costes de las medidas de protección de la salud, la seguridad y el sustento de los trabajadores de sus cadenas de suministro?<sup>26</sup>

2. ¿Qué medidas ha tomado para realizar los pagos a tiempo y asegurarse de que sus proveedores también lo hagan, o bien para conceder créditos a pequeñas y medianas empresas para asegurar su viabilidad durante la crisis de la COVID-19, en línea con las políticas de estímulo gubernamentales vigentes?<sup>27</sup>

3. ¿Qué medidas ha tomado para mantener, siempre que sea posible, los contratos con los proveedores, en particular con las pequeñas y medianas empresas?<sup>28</sup>

4. ¿Qué medidas ha tomado para determinar y garantizar que sus proveedores establezcan un mecanismo de reclamación accesible o bien que los mecanismos de reclamación accesibles ya existentes, como líneas de asistencia telefónica, cuenten con opciones para informar de cuestiones derivadas de la COVID-19 y estén a disposición de todos los trabajadores?<sup>29</sup>

5. ¿Cómo está realizando la diligencia debida en materia de derechos humanos con los nuevos proveedores de la cadena de suministro?<sup>30</sup>

## Impactos ambientales y comunitarios

1. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores siguen todos los protocolos ambientales para la eliminación de materiales tóxicos y peligrosos, incluidas mascarillas, EPI y guantes, y que informan a sus trabajadores de que el problema de una eliminación inadecuada de los materiales sigue siendo prioritario incluso en tiempos de crisis?<sup>31</sup>

2. ¿Qué medidas ha tomado para realizar una evaluación posterior a la crisis sobre el impacto que han provocado los despidos en las comunidades cercanas a sus proveedores o subproveedores, y para emprender las acciones paliativas o correctivas necesarias?<sup>32</sup>

## Protección de la privacidad

1. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores establezcan políticas para asegurar que los nombres y la información de contacto de los trabajadores que hayan resultado infectados por la COVID-19 no sean revelados a la plantilla o al público en general, a menos que el trabajador dé su consentimiento o que el Gobierno lo exija en virtud de la legislación vigente?<sup>33</sup>

2. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores impartan cursos de formación o actualización para el personal de seguridad privada sobre el respeto por los derechos humanos en los procedimientos operativos estándar, especialmente para el personal que participa en los procedimientos de detección de la COVID-19?<sup>34</sup>

## Prevención del estigma y la discriminación

1. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores eviten la discriminación o la estigmatización de los trabajadores que regresan al puesto de trabajo después de una enfermedad como la COVID-19?<sup>35</sup>

2. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores establezcan procedimientos para contrarrestar la difusión de información falsa o engañosa, a fin de evitar miedos y prejuicios hacia colectivos marginados dentro de la plantilla?<sup>36</sup>

3. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores y los trabajadores de los proveedores o subproveedores utilicen las redes sociales de manera responsable para contrarrestar la difusión de información errónea, los miedos y los prejuicios en el puesto de trabajo?<sup>37</sup>

4. ¿Qué medidas ha tomado para garantizar que sus proveedores no asocien negativamente a los migrantes u otros grupos vulnerables con la COVID-19 en la publicidad, en campañas de marketing o en comunicaciones corporativas, a fin de evitar el fomento de estereotipos, la desinformación o el estigma contra grupos marginados?<sup>38</sup>

1. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1981
2. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1981
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 7; Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1951
4. *Ibíd.*
5. *Ibíd.*
6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 7; Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1951; Convenio sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979
7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 7; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998
8. Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (105), 1957
9. OIT, Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n.º 138); OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1951 (n.º 100); OIT, "Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes", 28 de abril de 2018, [disponible aquí](#) (en inglés)
10. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1951; Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en las minas (n.º 176); Recomendación 183 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas, 1995; Recomendación 172 de la OIT sobre el amianto, 1986; Recomendación 177 de la OIT sobre los productos químicos, 1990; Norma internacional sobre responsabilidad social 8000, 3.10
11. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 12; ACNUDH, Directrices de derechos humanos para las empresas farmacéuticas en relación con el acceso a los medicamentos, 27 de julio de 2015
12. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, 19 de diciembre de 1990
13. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1951
14. *Ibíd.*
15. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#) (en inglés)
16. *Ibíd.*
17. OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111), 1958
18. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#) (en inglés)
19. *Ibíd.*
20. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 7; OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración (n.º 100), 1951
21. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, artículo 7; OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración (n.º 100), 1951
22. Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979
23. XXVI OIT, Convenio sobre la edad mínima (n.º 138), 1973; OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (n.º 100), 1951
24. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008
25. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, 19 de diciembre de 1990; Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (105), 1957
26. Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011
27. *Ibíd.*
28. *Ibíd.*
29. *Ibíd.*
30. *Ibíd.*
31. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155), 1951; Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, 19 de diciembre de 1990
32. Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011
33. OIT, "Protección de los datos personales de los empleados. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT", 1997, [disponible aquí](#) (en inglés)
34. Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011; OIT, "Protección de los datos personales de los empleados. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT", 1997, [disponible aquí](#) (en inglés)
35. OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111), 1958
36. *Ibíd.*
37. *Ibíd.*
38. *Ibíd.*