

COVID-19 : Nota de orientación ESG para los empleadores

Introducción

Las empresas están tratando de entender los riesgos y la magnitud del impacto de la pandemia del COVID-19 y cómo sus negocios están siendo afectados. Este documento ofrece una guía ambiental, social y de gobernanza (ESG) general a los empleadores sobre cómo minimizar las perturbaciones en los negocios y tomar las acciones más adecuadas¹.

Se centra en los temas ESG clave que deben abordar las empresas en la actual crisis del COVID-19: salud, condiciones laborales y riesgos de despido, apoyo a los trabajadores y a la comunidad, políticas y procedimientos ambientales y sociales (E&S). También ofrece una breve descripción de la gobernanza empresarial adaptada.

Finalmente, la última sección establece cómo BIO puede apoyar a sus clientes con asistencia técnica durante y después de la crisis del COVID-19.

1. Salud²

De conformidad con la reglamentación laboral nacional y la norma de desempeño 2 de la CFI³, las empresas deben tratar de reducir al mínimo los riesgos para la salud y la seguridad de los empleados en relación con sus actividades (deber de asistencia). En el contexto de la pandemia del COVID-19 se requieren medidas adecuadas para prevenir y responder a las infecciones. La propagación del COVID-19 (o el temor a ella) entre los empleados puede dar lugar a una reducción de la productividad (por ejemplo, debido al elevado ausentismo o al cierre de la empresa por parte de las autoridades). Las medidas que podrían considerar las empresas son las siguientes:

- asegurar lugares de trabajo limpios e higiénicos, así como suficiente espacio entre los trabajadores;
- promover y proporcionar materiales para apoyar las medidas básicas de prevención de infecciones⁴;
- cuando sea posible, organizar el trabajo a domicilio para todo el personal;
- organizar reuniones virtuales, posponer o planificar cuidadosamente las reuniones en persona;
- solicitar de permanecer en casa por un período predeterminado al regresar de un área altamente infectada, después de haber estado en contacto con una persona infectada con el COVID-19, o si el empleado tiene síntomas del COVID-19 (incluso menores);
- reducir al mínimo la exposición de las personas vulnerables (trabajadores de mayor edad, mujeres embarazadas, o trabajadores con sistemas inmunológicos debilitados, diabetes, enfermedades cardíacas o pulmonares);

¹ Esta guía se deriva en parte de la Guía del Grupo CDC para empleadores, accesible aquí: <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/03/23093424/COVID-19-CDC-ESG-Guidance.pdf>

² https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6

³ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

⁴ Para consejos más detallados y carteles que puede poner en su lugar de trabajo, por favor visite: <https://www.who.int/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

- reducir al mínimo los viajes nacionales e internacionales, consultar los sitios web oficiales y planificar cuidadosamente los viajes esenciales tomando medidas de prevención y respuesta;
- minimizar los contactos con los proveedores y los clientes;
- estar preparado para el cierre forzoso de los sitios con poca antelación;
- las empresas con una gran fuerza de trabajo, campamentos de trabajadores y/o que operan en zonas remotas deberían reducir al mínimo las interacciones con la comunidad (por ejemplo, poner al personal no esencial de las comunidades bajo licencia remunerada), reducir la fuerza de trabajo en el lugar de trabajo, revisar los turnos de trabajo y de comidas, así como la ocupación de los dormitorios, vigilar la salud de los trabajadores (por ejemplo, controles de temperatura) y prever medidas de contingencia (por ejemplo, limpieza profunda, dormitorios de aislamiento), suministros de repuesto y acceso a los servicios de salud.

2. Condiciones laborales y riesgos de reducción de personal

La crisis del COVID-19 puede tener muchas consecuencias en las condiciones laborales. Algunos ejemplos son: horarios excepcionales de trabajo diurno o nocturno en los sectores de la atención sanitaria o la distribución de alimentos o en empresas en las que una gran cantidad de trabajadores están en licencia por enfermedad, empleados obligados a tomar licencias prolongadas para respetar los requisitos de cuarentena, padres que trabajan desde el hogar, trabajadores o empleados encerrados en empresas de sectores de interés nacional (por ejemplo, la producción de energía) o que no pueden regresar a sus hogares si la repatriación no se produjo a tiempo. **Se aconseja a los empleadores que consideren la posibilidad de adaptar las políticas laborales y de compensación para cubrir estas circunstancias atenuantes.** Entre ellas se incluyen, entre otras, las licencias por enfermedad, las licencias pagadas prolongadas, las licencias por responsabilidades de cuidado de personas, las condiciones de pago de los contratistas, el trabajo flexible, la compensación de horas extraordinarias, etc. Los empleadores deben asegurarse de que cumplen con la legislación laboral y con las enmiendas o los requisitos COVID-19 impuestos por las autoridades.

Las empresas que se enfrentan a una reducción significativa de los ingresos deben, según lo prescribe la norma de desempeño 2 de la CFI⁵, identificar primero las medidas de reducción de costos antes de considerar la reducción. Si la reducción es inevitable, se debe elaborar un plan de reducción responsable de manera que se logren los objetivos comerciales del proceso y se reduzca al mínimo el impacto de la pérdida de puestos de trabajo en los trabajadores (incluidos los trabajadores ocasionales y los trabajadores con contrato) y las comunidades. La elaboración de ese plan **es obligatoria para las inversiones financiadas por BIO** en las que se prevé un número importante de pérdidas de puestos de trabajo, y BIO tiene que ser notificada si se produce esa situación. De conformidad con la norma de desempeño 2 de la CFI y la Nota sobre buenas prácticas⁶ en la gestión de la reducción de personal, deben seguirse los siguientes principios:

- Reducir el número de pérdidas de puestos de trabajo (por ejemplo, reducción de las horas de trabajo, mejoras de la productividad, despidos temporales y reducción de los salarios) y mitigar los efectos en los individuos, grupos y comunidades

⁵ Norma de desempeño 2: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

⁶ IFC Good Practice Note: Managing Retrenchment (2005) www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

- Consultar a los trabajadores y los sindicatos sobre el plan e integrar la retroalimentación, de acuerdo con la normativa nacional
- Elaborar y documentar criterios de selección justos y transparentes que eviten la discriminación (más típicamente, los criterios de selección implican uno de los siguientes factores relacionados con el trabajo (o una combinación de ellos): antigüedad en el servicio, historial de desempeño, registro disciplinario, registro de ausencias, habilidades, conocimientos).
- Desarrollar o comunicar la existencia de un procedimiento de apelaciones y quejas para asegurar que el sentido de justicia y consulta llegue hasta el nivel individual.
- Comunicar de forma transparente el proceso a los trabajadores, de acuerdo con la normativa nacional y los convenios colectivos firmados por la empresa.

3. Apoyo de los trabajadores y de la comunidad

Ante la incertidumbre creada por el COVID-19, la moral del personal debe ser vigilada. Las empresas podrían enfrentarse a un aumento de las ausencias por enfermedad y el deseo de no contagiar a otros empleados o el miedo al contagio. Siempre que sea posible, comunique claramente que se cumplirán los contratos de trabajo en caso de ausencia por enfermedad para disuadir a los trabajadores de que vengan a trabajar enfermos. Es importante mantener una comunicación frecuente y estimulante entre la dirección y los trabajadores. Las empresas deben estar atentas a los riesgos para los trabajadores y los contratistas derivados de los posibles disturbios sociales relacionados con el COVID-19 (por ejemplo, en caso de temor al contagio, de rumores de impagos de los contratistas o trabajadores, de despidos). Si las condiciones sociales se deterioran y las empresas consideran que sus trabajadores corren peligro, deberían examinar con sus proveedores de seguridad la mejor manera de garantizar la seguridad de los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener la continuidad de las actividades. La utilización de personal de seguridad debe realizarse siempre de conformidad con la norma de desempeño 4 de la CFI, que se rige por los principios de proporcionalidad y la buena práctica internacional para garantizar una conducta adecuada hacia los trabajadores y las comunidades afectadas.

4. Políticas y procedimientos ambientales y sociales (E&S)

De conformidad con las normas de desempeño de la CFI, las empresas deberían considerar la posibilidad de elaborar políticas y procedimientos para prevenir los riesgos del COVID-19 y responder a ellos. Dado que el riesgo de infección por el COVID-19 y las medidas de las autoridades varían en los distintos sectores y evolucionan constantemente en los distintos países y provincias, estas políticas y procedimientos deberían adaptarse a su organización y a medida que la situación cambie. Aún se desconoce cómo evolucionará la epidemia, es posible que en una época posterior a la crisis del COVID-19 siga existiendo un riesgo de infección. Por ello las políticas y los procedimientos deben incluir diferentes escenarios y basarse en un enfoque de identificación y mitigación de riesgos. Para obtener más orientación sobre la prevención de enfermedades y la preparación y respuesta ante

situaciones de emergencia, consulte las normas de desempeño de la CFI y las Directrices Generales sobre medioambiente, salud y seguridad⁷.

Estos procedimientos pueden incluir

- Procedimientos de prevención que cubren la higiene básica, la limpieza y la desinfección, los equipos de protección personal, la participación de los clientes, la gestión de los proveedores y la gestión de los visitantes
- Políticas y procedimientos sobre la forma de determinar y gestionar los casos sospechosos e identificados
- Políticas de condiciones de trabajo actualizadas, según corresponda
- Procedimientos de participación de los interesados cuando las operaciones o los cambios en las operaciones puedan afectar o impactar a la comunidad

Estos procedimientos deben comunicarse claramente a los trabajadores y, según proceda, a los contratistas/subcontratistas, los trabajadores de los lugares de alojamiento, los visitantes, los clientes, la cadena de suministro y la comunidad circundante.

5. Gobernanza empresarial

La gobernanza empresarial y los procesos de gestión estratégica adaptados son fundamentales para garantizar una gestión adecuada del impacto de la pandemia del COVID-19. Para mitigar las perturbaciones en los negocios, la dirección de las empresas debe asegurarse de que se establezcan procedimientos adecuados y se revisen periódicamente, a la luz del desarrollo de la propagación del COVID-19. A continuación se presenta una lista no exhaustiva de medidas posibles a tomar desde la perspectiva de la gobernanza empresarial:

- Aclarar las funciones y responsabilidades del Comité de Dirección Ejecutiva y del Consejo de Administración, pero también de otros órganos decisivos clave (Recursos Humanos, Auditoría, Riesgos, ...). La creación de un comité de crisis del COVID-19 puede ser esencial, con funciones claras para cada miembro. También puede ser necesario que dicho Comité siga funcionando después de la crisis, para garantizar la continuidad hasta que las cosas vuelvan a la "normalidad" (por lo tanto, también debería preverse la desactivación de este Comité).
- Establecer una comunicación interna y externa de la crisis: para que la empresa siga funcionando de la manera más eficiente posible (es decir, minimizando las perturbaciones) y para evitar que se dañe la reputación y la confianza con los acreedores, los accionistas, los clientes y otras partes interesadas. Los canales de comunicación interna deben ser lo más claros y transparentes posible. Los planes de continuidad y las responsabilidades del personal clave deben ser explícitos y comunicarse dentro de la empresa.
- Enumerar las principales debilidades y amenazas desencadenadas por la crisis y sus repercusiones en: los clientes, la interrupción de la cadena de suministro, el absentismo de los empleados, la logística, las finanzas/los acreedores, los requisitos de presentación de informes, la tecnología de la información, las cuestiones sociales, las comunidades

⁷ véase la Nota de orientación de la norma de desempeño 1 de la CFI, en particular el G81 y siguientes : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6df1de8f-2a00-4d11-a07c-c09b038f947b/GN1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjKE9 y la Nota de orientación de la norma de desempeño 4 de la CFI, en particular el G18 y siguientes (Enfermedad transmisible) y G25 (Prevención y respuesta de emergencia), Directrices Generales sobre medioambiente, salud y seguridad, secciones 3.6 y 3.7 : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/performance-standards

que rodean a la empresa, el marco jurídico de la empresa y la forma en que se ve afectado por la crisis.

- Establecer un cuadro de mando con indicadores clave de rendimiento/KPI (financieros y no financieros) para poder supervisar la evolución del rendimiento de la empresa, adaptados al contexto del impacto del COVID-19 en el negocio. Responder a las amenazas y debilidades identificadas mediante la búsqueda de soluciones innovadoras y alternativas. Planificar diferentes escenarios (duros/medios/blandos) en las operaciones de la empresa para garantizar la continuidad.
- Administración interna en tiempos de confinamiento: deben elaborarse planes de contingencia para garantizar los procedimientos de toma de decisiones, debe hacerse efectivo el poder de los abogados y la delegación de firmas, debe establecerse la firma electrónica de la documentación, etc.
- El riesgo de fraude en estos tiempos turbulentos debe ser manejado cuidadosamente. En el caso de las grandes empresas, lo ideal sería que lo gestionara el Comité de Auditoría.
- Solicitar asesoramiento externo cuando sea necesario, ya que las obligaciones legales pueden aplicarse a la empresa, a sus Direcciones de Gestión y a los miembros del Consejo de Administración. En el caso de las empresas cotizadas en bolsa, consultar al órgano de regulación del mercado y las obligaciones nacionales de divulgación y presentación de informes.

6. Business Development Support Fund: ¿Qué puede hacer BIO para sostenerlo a Usted?

En estos tiempos difíciles, BIO quiere reafirmar su voluntad de estar al lado de sus clientes para apoyarlos. A través de nuestro Business Development Support Fund, estamos más que nunca dispuestos a apoyar a nuestros clientes para desarrollar respuestas ESG adecuadas, medidas de salud y seguridad para sus empleados, clientes y entorno general, para ayudarles a organizar sus actividades y su gestión empresarial durante la pandemia, pero también para ayudarles a prepararse para el futuro a través de servicios de asesoramiento empresarial, técnico o de otro tipo.

BIO colabora actualmente con consultorías para trazar un mapa de los servicios relacionados con el COVID-19 a fin de ayudar a establecer estrategias y planes de gestión para hacer frente a la crisis del COVID-19 y garantizar la recuperación y las estrategias empresariales adaptadas a la situación posterior a la crisis, ya que es probable que las organizaciones operen en un entorno con riesgos persistentes de propagación del COVID-19⁸.

Si tiene necesidades específicas de asistencia técnica cofinanciada en relación con esta crisis, por favor consulte <https://www.bio-invest.be/en/bdsf> o contacte con nuestro Coordinador BDSF:

Mathieu Demoulin
mathieu.demoulin@bio-invest.be
+32 2 778 99 47

BIO se compromete a hacer todo lo posible para acelerar su solicitud y proporcionarle la mejor orientación y apoyo financiero posibles.

⁸ También invitamos a nuestro cliente a consultar los recursos en línea publicados por CDC+:
<https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/03/30134619/COVID-19-Webinars-and-Resources.pdf>

Disclaimer

Este documento no constituye un consejo médico y no sustituye al consejo profesional de las organizaciones de salud pública internacionales o nacionales, las autoridades sanitarias o los gobiernos. Este documento de orientación es intencionadamente breve, se proporcionan referencias a enlaces públicos para los empleadores que deseen acceder a información más detallada. Este documento no puede abarcar todas las circunstancias y empresas, ya que los riesgos y desafíos varían según los sectores y actividades. Si su organización se enfrenta a algún problema específico, póngase en contacto con su referente ESG o de inversión. BIO profundiza constantemente en su evaluación de los riesgos relacionados con el COVID-19 y las capacidades de orientación ESG. Para otros riesgos empresariales a los que las empresas pueden enfrentarse como resultado del COVID-19, como los riesgos para los ingresos o la continuidad del negocio (suministros, etc.), por favor, hable con su contacto de inversión en BIO.