



**DERECHOS HUMANOS  
Y DILIGENCIA DEBIDA  
COVID-19:  
AUTOEVALUACIÓN RÁPIDA  
PARA EMPRESAS**

## Panorama general de la auto-evaluación rápida

Las perturbaciones socioeconómicas resultantes de la propagación mundial de COVID-19 se producen en un momento de aguda desigualdad y fragilidad ecológica. La pandemia está golpeando con especial dureza a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad y marginados, que disponen de menos recursos para protegerse de los riesgos a la salud, para acceder a la atención sanitaria o para solventar sus bienes esenciales. A menos que las empresas, los gobiernos y la sociedad civil se unan para adoptar medidas oportunas y proactivas, la pandemia de COVID-19 puede deshacer gran parte de los progresos logrados mediante la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las empresas enfrentan grandes bancarrotas sin precedentes, conllevando la pérdida de millones de puestos de trabajo. En este contexto, la confianza en la perdurabilidad de la economía mundial y, por extensión, de las normas e instituciones que la sustentan, se está poniendo a prueba como nunca antes. La forma en que las empresas respondan a la crisis –especialmente las que reciban apoyo del Estado para continuar sus operaciones– determinará la actitud del público hacia el sector privado en los años venideros.

De hecho, muchas empresas han estado a la altura del desafío planteado por el COVID-19 contribuyendo con suministros médicos, implementando iniciativas para el bienestar de los trabajadores y ofreciendo apoyo a las comunidades afectadas. En algunos casos, empresas fabricantes están cambiando su producción, elaborando máscaras y ventiladores ante su escasez. Estas empresas merecen abundantes elogios y, de hecho, este documento está inspirado en parte por compromisos y acciones reales de las empresas. Sin embargo, las empresas líderes también saben que deben ir más allá de las contribuciones al bien público y abordar cualquier impacto negativo que los recientes cambios en sus operaciones puedan estar teniendo en la sociedad y el medio ambiente. Estas empresas entienden que demostrar respeto por los derechos humanos, especialmente en medio de circunstancias económicas difíciles, es un firme reflejo de sus valores fundamentales. Entienden que prevenir, mitigar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos es fundamental para mantener la confianza –con los clientes, consumidores, empleados, accionistas y comunidades– mucho después de que haya pasado la crisis.

Por esta razón, el PNUD ha diseñado una herramienta sencilla y accesible, *Derechos Humanos, Debida Diligencia y COVID-19: Auto-evaluación Rápida para Empresas (C19 Auto-evaluación Rápida)*, para ayudar a las empresas a considerar y gestionar los impactos de sus operaciones en los derechos humanos. Esta lista no exhaustiva de posibles medidas permite una reflexión rápida pero continua sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos comunes a muchas industrias. Es importante que la auto-evaluación rápida C19 no se interprete como un instrumento exhaustivo de diligencia debida en materia de derechos humanos, en los términos señalados por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En cambio, esta evaluación ofrece a las empresas una visión parcial pero informativa de las acciones en materia de derechos humanos en el contexto específico del COVID-19. Las acciones enumeradas se basan en disposiciones pertinentes de los Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de los Convenios Fundamentales de la OIT y de los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos. Las acciones o consideraciones claves se organizan a lo largo de tres etapas de la crisis del COVID-19: Preparación, Respuesta y Recuperación. Si bien esta evaluación proporciona una orientación inicial, el PNUD recomienda que todas las empresas consideren la posibilidad de adoptar medidas inmediatas para realizar una evaluación completa de los impactos en los derechos humanos, en respuesta al efecto directo y a largo plazo del COVID-19 sobre los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. Algunas de estas medidas pueden ser más factibles para las empresas más grandes que para las más pequeñas; sin embargo, las empresas de todos los tamaños tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Para las empresas que no tienen una política de derechos humanos, este puede ser un momento oportuno para explorar la viabilidad de un compromiso escrito y público para prevenir, mitigar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

La Auto-evaluación Rápida C19 se base, en parte, en la [respuesta](#) del PNUD a nivel mundial de respuesta integrada al COVID-19. A través del marco “Preparación, Respuesta, Recuperación”, el PNUD apoya activamente la adquisición y el suministro de productos sanitarios esenciales, el fortalecimiento de la gestión de la crisis y de la capacidad de respuesta a la misma, y la atención de los efectos sociales y económicos críticos en todo el mundo. La herramienta es ofrecida por el programa Business & Human Rights de Asia (B+HR Asia) como un producto conjunto del proyecto “*Posibilitar el Crecimiento Económico Sostenible mediante el marco de Protección, Respeto y Reparación*”, financiado por la Unión Europea, y el proyecto “*Promover Prácticas Empresariales Responsables mediante Alianzas Regionales*”, financiado por el Gobierno de Suecia.

---

Esta versión en español no es una traducción oficial de las Naciones Unidas. La traducción fue ofrecida como una contribución de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el marco del Proyecto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERLAC), financiado por la Unión Europea. El texto fue traducido por Jaime Godoy ([jgodoytellez@ohchr.org](mailto:jgodoytellez@ohchr.org)). Cualquier pregunta será atendida por el traductor, que acepta la responsabilidad de la exactitud de la traducción.

# COVID-19 AUTO-EVALUACIÓN RÁPIDA

## Salud y Seguridad en el trabajo

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Diseñar, probar, iniciar un plan efectivo de preparación para emergencias que incorpore los protocolos de respuesta al COVID19 <sup>i</sup>	<input type="checkbox"/>		
Garantizar el acceso a la atención de salud y a los suministros médicos, incluido el material de protección como las mascarillas, a todos los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que sufra marginación o estigmatización <sup>ii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Limpiar y desinfectar regularmente <i>todos</i> los ambientes de trabajo y espacios públicos, baños, dormitorios, cafeterías para garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores y consumidores <sup>iii</sup>	<input type="checkbox"/>		
Proporcionar a todo el personal el acceso a instalaciones sanitarias limpias, jabón, acceso a agua potable y, cuando proceda, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos <sup>iv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporcionar equipos de salud y seguridad que cumplan las normas pertinentes de salud y seguridad en el trabajo, incluidas máscaras y equipo de protección en hospitales y clínicas <sup>v</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Proporcionar a las mujeres equipo de seguridad adecuado y adaptado a sus necesidades (por ejemplo, ropa de protección en tallas de mujer) y garantizar el acceso a productos de higiene y a instalaciones que tengan en cuenta el género <sup>vi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Evitar que los trabajadores -en particular los trabajadores de edad avanzada, las trabajadoras embarazadas o los trabajadores con afecciones médicas preexistentes- se expongan a entornos de trabajo inseguros o perjudiciales, incluidas las zonas de alto riesgo de exposición al COVID-19 <sup>vii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Llevar a cabo evaluaciones de riesgos y comenzar acciones para eliminar o reducir los riesgos en el trabajo para las mujeres embarazadas y las nuevas madres, incluida la exposición a la infección de COVID-19<sup>viii</sup>

Permitir que los empleados se comuniquen con familiares y amigos en las localidades/ciudades de procedencia y asegurar que los trabajadores no estén de otra manera aislados de su red de apoyo<sup>ix</sup>

Monitorear las medidas para garantizar que los trabajadores jóvenes y personas limitadas en su capacidad de dar su consentimiento informado, no se involucren en condiciones de trabajo peligrosas, incluidas aquellas dónde sea probable la exposición a la infección del COVID-19<sup>x</sup>

En el caso de las empresas farmacéuticas o de equipo médico, velar por que los medicamentos y el equipo médico sigan estando a disposición del público y sean económicamente accesibles para los grupos vulnerables<sup>xi</sup>

Garantizar que los locales de trabajo y las instalaciones de alojamiento de los empleados proporcionados por la empresa permitan a los trabajadores practicar el distanciamiento social<sup>xii</sup>

Garantizar que todas las medidas razonables adoptadas para eliminar o reducir los riesgos para los empleados durante la crisis del COVID-19 son conducidas en consulta con los empleados, incluidas las recomendaciones hechas por los trabajadores y/o los comités (o representantes) de salud y seguridad. De ser posible, consultar con los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos y otras partes interesadas<sup>xiii</sup>

Proporcionar a todos los empleados, incluidos los trabajadores por contrato a plazo fijo y los trabajadores esporádicos, sensibilización y capacitación periódicas sobre las políticas y prácticas de Salud y Seguridad Ocupacional relacionadas con el COVID-19<sup>xiv</sup>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Derechos Laborales

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Preparar un plan para asegurar que los trabajadores no sean despedidos. Si los trabajadores deben ser despedidos, garantizar que no sean despedidos sin compensación ni garantías procesales, en particular aquéllos pagados por hora/día <sup>xv</sup>	<input type="checkbox"/>		
Garantizar que durante y después del período de crisis del COVID-19 se pague a los trabajadores con arreglo a las condiciones de su contrato, así como las horas extraordinarias, de conformidad con las normas laborales locales e internacionales y, cuando proceda, conforme los planes de estímulo gubernamentales <sup>xvi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando las operaciones comerciales se amplíen nuevamente, considerar la recontractación de trabajadores despedidos durante la crisis o, si se contrata a nuevos trabajadores, garantizar de que no sean discriminados por motivos de raza, sexo, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que sufra marginación o estigmatización <sup>xvii</sup>			<input type="checkbox"/>
Garantizar que los trabajadores infectados por el COVID-19 durante el período de desempleo o enfermedad no sean discriminados durante el período de reclutamiento <sup>xviii</sup>			<input type="checkbox"/>
Pagar a los empleados de salario diario/hora durante la crisis, con tasas reducidas si es necesario, incluso después de una reducción o cese de las operaciones <sup>xix</sup>		<input type="checkbox"/>	
Pagar a los empleados durante los períodos en que están enfermos y no pueden ir a trabajar, incluso durante los períodos de cuarentena voluntaria <sup>xx</sup>		<input type="checkbox"/>	
Garantizar que las deducciones en los sueldos o salarios por tratamiento de COVID-19 o enfermedades relacionadas no se hagan sin el conocimiento y consentimiento del empleado <sup>xxi</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evitar las deducciones salariales por pruebas y tratamiento de COVID-19 o enfermedades relacionadas sin el conocimiento y consentimiento del empleado <sup>xxii</sup>		<input type="checkbox"/>	
Garantizar que las mujeres reciban igual salario por igual trabajo tanto durante la crisis de COVID-19 como con posterioridad a la misma <sup>xxiii</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Reconocer a las mujeres como cuidadoras no remuneradas y acomodar sus necesidades a un trabajo flexible o a tiempo parcial cuando se incremente la producción <sup>xxiv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantizar flexibilidad para acordar modalidades de trabajo desde el hogar para los padres con hijos o para otros empleados a fin de cumplir con la seguridad y las normas de distanciamiento social <sup>xxv</sup>		<input type="checkbox"/>	
Evitar que el trabajo infantil se utilice para cubrir las lagunas resultantes de la ausencia o la reducción del número de trabajadores adultos sanos disponibles debido a las circunstancias del COVID-19 <sup>xxvi</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporcionar a las personas con discapacidad que han sufrido COVID-19 consideraciones especiales para asegurar su ingreso o reincorporación a la fuerza laboral <sup>xxvii</sup>			<input type="checkbox"/>
Garantizar la no retención de identificación, documentos de viaje y/u otros documentos del empleado. Permitir que los empleados regresen a sus hogares, según lo permitan las leyes nacionales, los decretos o las medidas de salud pública/emergencia <sup>xxviii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Impactos en el Medioambiente y en las Comunidades

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Adoptar medidas preventivas para garantizar que la salud de los consumidores o del público en general no está en mayor peligro por las operaciones comerciales <sup>xxix</sup>	<input type="checkbox"/>		
Garantizar que la información pertinente acerca de los riesgos del COVID-19, que pueden potencialmente surgir de las operaciones empresariales, se comparta con los consumidores y el público en general, permitiéndoles que puedan adoptar las medidas de prevención necesarias <sup>xxx</sup>	<input type="checkbox"/>		
Garantizar el cumplimiento de todos los protocolos ambientales en la eliminación de materiales tóxicos y peligrosos, incluidos mascarillas, equipos de protección personal y guantes; comunicar a los trabajadores sigue siendo una prioridad incluso en tiempos de crisis <sup>xxxi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Realizar una evaluación posterior a la crisis sobre la forma en que las comunidades se han visto afectadas por los despidos y adoptar las medidas de mitigación o corrección necesarias<sup>xxxii</sup>

Garantizar que los derechos de propiedad y : y otros derechos sobre los inmuebles de propiedad de las comunidades vecinas no sean violados durante el período de crisis de COVID-19<sup>xxxiii</sup>

		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

## Protección de la Privacidad

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Revelar únicamente información privada de los consumidores o del público en general a los Gobiernos, por ejemplo, mediante las telecomunicaciones o la prestación de servicios de atención sanitaria, sólo cuando se utilice para responder a la pandemia de COVID-19 y de conformidad con los marcos jurídicos pertinentes. La información que se divulgue debe ser de alcance y duración limitados al COVID-19 <sup>xxxiv</sup>		<input type="checkbox"/>	
Desarrollar políticas para garantizar que los nombres y la información de contacto de los trabajadores infectados por COVID-19 no se revelen al personal o al público en general, a menos que el trabajador consienta o sea requerido por el gobierno según las leyes aplicables <sup>xxxv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitar o proporcionar cursos de actualización al personal de seguridad privada sobre el respeto de los derechos humanos en los procedimientos operativos estándar, especialmente para el personal que participa en los procedimientos de detección de COVID-19 <sup>xxxvi</sup>		<input type="checkbox"/>	

## Prevención del Estigma y la Discriminación

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Garantizar que cuando se permita a los empleados volver al lugar de trabajo, no sean objeto de un trato discriminatorio o de otro tipo de estigmatización <sup>xxxvii</sup>			<input type="checkbox"/>
Establecer procedimientos para contrarrestar la difusión de información falsa o engañosa, a fin de evitar el temor y los prejuicios hacia grupos marginados en la fuerza de trabajo <sup>xxxviii</sup>	<input type="checkbox"/>		
Garantizar que los empleados sean conscientes del uso responsable de los medios de comunicación social, para contrarrestar la propagación de la desinformación, el miedo y los prejuicios en el lugar de trabajo <sup>xxxix</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Garantizar que las minorías, los migrantes u otros grupos vulnerables no se vean asociados negativamente con el COVID-19 en la publicidad, campañas de marketing o comunicaciones empresariales, a fin de evitar la promoción de estereotipos, desinformación o estigma contra grupos marginados <sup>xl</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Consideraciones de Política y Gestión Empresarial

Acciones	Etapas		
	Preparar	Responder	Recuperar
Comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos en el sitio web de la empresa o en los materiales de comunicación <sup>xli</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Redactar/elaborar una política de derechos humanos y garantizar que el compromiso con la política de derechos humanos sea comunicada a las partes interesadas internas y externas <sup>xlii</sup>			<input type="checkbox"/>
Comunicar regularmente y promover la transparencia en torno a las decisiones corporativas y la información relacionada con COVID-19 a los empleados <sup>xliii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Proporcionar una compensación inmediata y adecuada mediante mecanismos de reclamación efectivos por abusos de derechos humanos relacionados con las empresas derivados de la crisis de COVID-19<sup>xliv</sup>

Establecer un mecanismo de reclamación accesible y/o garantizar que los mecanismos de reclamos accesibles existentes tales como las líneas telefónicas directas, tienen opciones para informar problemas que surjan del COVID-19 y estén disponibles para todos los empleados y consumidores<sup>xlv</sup>

Realizar pagos puntuales y/o conceder créditos a los pequeños y medianos proveedores y minoristas para garantizar su viabilidad durante la crisis de COVID-19, de acuerdo con las políticas de estímulo gubernamentales aplicables<sup>xlvi</sup>

Conservar los contratos con los proveedores, en particular con las pequeñas y medianas empresas siempre que sea posible<sup>xlvii</sup>

Realizar debida diligencia en materia de derechos humanos a cualquier nuevo proveedor de la cadena de suministro<sup>xlviii</sup>

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>

## Contacto

La Auto-evaluación Rápida C19 es un documento vivo, ya que COVID-19 es una crisis en curso y la naturaleza y el alcance de los riesgos aún no se han identificado por completo. Si tiene comentarios o contribuciones para futuras ediciones, por favor háganoslo saber.

El equipo B+HR Asia está disponible para más orientación y herramientas. Por favor, dirija cualquier pregunta o solicitud de asistencia adicional a: Sophia Areias, Especialista en Compromiso Responsable, [sophia.areias@undp.org](mailto:sophia.areias@undp.org).

Es una adaptación para América Latina y el Caribe. Por favor, dirija cualquier pregunta o solicitud de apoyo técnico a: Gloria Manzotti, Asesora Regional de Estado de Derecho, Justicia y Derechos Humanos del Equipo de Gobernabilidad y Paz del Hub Regional de PNUD en Panamá, [gloria.manzotti@undp.org](mailto:gloria.manzotti@undp.org) y Lorena Mellado, Especialista de Seguridad: [lorena.mellado@undp.org](mailto:lorena.mellado@undp.org)

## Recursos Adicionales sobre Empresas y Derechos Humanos

Livio Sarandrea, Asesor Principal y Jefe de Equipo de B+HR Asia, [livio.sarandrea@undp.org](mailto:livio.sarandrea@undp.org)

Sean Lees, Especialista en Empresas y Derechos Humanos, [sean.lees@undp.org](mailto:sean.lees@undp.org)

Harpreet Kaur, Especialista en Empresas y Derechos Humanos, [harpreet.kaur@undp.org](mailto:harpreet.kaur@undp.org)

Visite la página web de B+HR Asia, [aquí](#)

Visite la página web de UNDP LAC, [aquí](#)



Financiado por la  
Unión Europea



Con el apoyo del  
Gobierno de Suecia



---

Este documento se elaboró con la asistencia financiera de la Unión Europea y del Gobierno de Suecia. Las opiniones expresadas en el mismo no pueden considerarse en modo alguno como reflejo de la opinión oficial de la Unión Europea, el Gobierno de Suecia o el PNUD.

- 
- <sup>i</sup> Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>ii</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111); Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>iii</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>iv</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>v</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>vi</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951
- <sup>vii</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951; Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 18 de Diciembre de 1979.
- <sup>viii</sup> 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.
- <sup>ix</sup> Convención de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (105), 1957
- <sup>x</sup> OIT, Convenio sobre la edad mínima, 1973 (NO 138); OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1951 (No. 100); OIT, Mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, 28 de Abril de 2018, [disponible aquí](#)
- <sup>xi</sup> 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.
- <sup>xii</sup> Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 19 de Diciembre de 1990.
- <sup>xiii</sup> Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951.
- <sup>xiv</sup> Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951.
- <sup>xv</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xvi</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xvii</sup> OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111).
- <sup>xviii</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xix</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xx</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xxi</sup> Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (105), 1957.
- <sup>xxii</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, [disponible aquí](#).
- <sup>xxiii</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7; OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100).
- <sup>xxiv</sup> Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 18 de Diciembre de 1979.
- <sup>xxv</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003, disponible aquí; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 7.
- <sup>xxvi</sup> OIT, Convenio sobre la edad mínima, 1973 (NO 138); OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1951 (No. 100).
- <sup>xxvii</sup> Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2008.
- <sup>xxviii</sup> Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios 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.
- <sup>xxix</sup> Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- <sup>xxx</sup> Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.

- 
- xxxí Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (No. 155), 1951; Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 19 de Diciembre de 1990.
- xxxii Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xxxiii Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 17; Protocolo al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1952, Artículo 1.
- xxxiv OIT, Protección de los datos personales de los trabajadores, Código de práctica de la OIT, 1997, [disponible aquí](#).
- xxxv OIT, Protección de los datos personales de los trabajadores, Código de práctica de la OIT, 1997, [disponible aquí](#).
- xxxvi Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011; OIT, Protección de los datos personales de los trabajadores, Código de práctica de la OIT, 1997, [disponible aquí](#).
- xxxvii OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111).
- xxxviii OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111).
- xxxix OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111).
- xl OIT, Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111).
- xli Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlíi Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlíii Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlíiv Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlív Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlví Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlvíi Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.
- xlvíiii Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.