

# Novartis COVID-19 Guía de Buenas Prácticas para Terceros

## Version 1

---

**Fecha:** Abril 2020

---

**A:** NOVARTIS GERENCIA DE TERCEROS

---

**Desde:** Ética, Riesgo y Cumplimiento (ERC): Derechos Humanos y Gestión de Riesgos de Terceros

---

## Introducción

La pandemia de COVID-19 presenta una difícil situación para Novartis y sus socios comerciales.

Debemos continuar asegurando un suministro ininterrumpido de medicamentos esenciales a nuestros pacientes, lo que requiere que se evite o minimice cualquier interrupción en nuestras cadenas de suministro. Al mismo tiempo, tenemos la responsabilidad de asegurarnos de que la producción de medicamentos de Novartis, no cause o contribuya a impactos adversos sobre la salud, la seguridad, los derechos laborales u otros derechos humanos de los asociados o trabajadores de Novartis dentro de nuestras cadenas de suministro como resultado de la pandemia de COVID-19.

Para lograr estos dos objetivos en la mayor medida posible y basándonos en la información de orientación técnica más actualizada de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación al COVID-19, proporcionamos esta orientación a los proveedores sobre buenas prácticas recomendadas durante la pandemia de COVID-19. Hacemos hincapié que esta Guía contiene sólo recomendaciones y no es obligatoria ni vinculante por contrato. Se alienta a los proveedores a que implementen esta Guía además de cualquier requisito o guía legal local en relación con el COVID-19. En los casos en que esta Guía entre en conflicto con las leyes o recomendaciones locales en relación con la salud y la seguridad y/o las prácticas laborales del COVID-19, los proveedores deben cumplir con las leyes y pautas locales.

Esta Guía se basa en las buenas prácticas emergentes, pero en también en recomendadas internacionalmente para el COVID-19. Como tal, esta Guía puede ser revisada y reeditada en base a los mejores conocimientos disponibles en relación con la pandemia.

## Distanciamiento físico

- Asegurarse de que todos los trabajadores mantengan al menos 1 metro (3 pies), y preferiblemente 2 metros (6 pies), de separación en todo momento (excepto los contratistas que trabajan junto a los asociados de Novartis en los sitios de Novartis, que deben mantener una distancia física de 2 metros (6 pies). Cuando las funciones de trabajo lo imposibiliten, proporcionar a los trabajadores correspondientes máscaras faciales adecuadas y otras medidas de protección (por ejemplo, guantes, desinfectante de manos u otro desinfectante apropiado, etc.).
- Escalonar las pausas para el almuerzo y recesos para evitar grandes aglomeraciones de trabajadores en el mismo lugar, a fin de mantener el distanciamiento físico indicado anteriormente - idealmente, los grupos en una mesa no deberían ser mayores de 5 personas - si no es posible reducir al mínimo las grandes reuniones en un lugar, dispersar a los trabajadores a otros lugares apropiados alrededor del lugar de trabajo para el almuerzo y recesos.
- Cuando sea factible, dejar un intervalo de una hora entre el final de un turno y el comienzo del siguiente para evitar el contacto entre los trabajadores salientes y los entrantes - desinfectar las superficies que se tocan con frecuencia en el lugar de trabajo durante este período de transición de un turno. Cuando sea posible, realizar el traspaso de turnos por medios virtuales (por ejemplo, utilizando teléfonos fijos o celulares internos)
- Cuando se proporcione a los trabajadores transporte hacia o desde el lugar de trabajo, proporcionarles vehículos de transporte adicionales para evitar que se les exija que se sienten o se pongan de pie más cerca de la distancia física mínima (preferiblemente 2 metros, pero al menos 1 metro).
- Dar instrucciones a los trabajadores para que eviten el uso del transporte público durante las horas pico, cuando sea posible - cuando las funciones del trabajo lo

permitan, pedir a los trabajadores que trabajen en horarios flexibles para evitar el tránsito en las horas pico y en el lugar de trabajo.

- Cuando sea posible, y según lo permitan las leyes y reglamentos locales, reorganizar la organización de los turnos y/o los días de trabajo totales de los trabajadores para reducir al mínimo el número de trabajadores en el centro de trabajo en un momento dado (por ejemplo, asignar horas de trabajo semanales en menos días para reducir los desplazamientos hacia y desde el trabajo, reducir el tamaño de la fuerza de trabajo por turnos al mínimo requerido, etc.).
- Limpiar regularmente las superficies que se tocan con frecuencia en las zonas comunes (es decir, escritorios, comedores, lavabos, vestuarios, transporte de trabajadores, dormitorios/alojamiento de trabajadores y ascensores) con productos de limpieza que contengan ingredientes de reconocida eficacia contra el COVID-19, como los que se enumeran a continuación.
- Permitir que el personal cuya presencia en el lugar de trabajo no sea esencial trabaje a distancia, cuando sea posible.
- Instruir a los trabajadores para que eviten y minimicen el contacto con la cara, la nariz o los ojos - con especial atención por parte de los trabajadores que lleven máscaras faciales.

## **Higiene personal**

- Exponer carteles que demuestren una buena higiene personal en lugares prominentes de todo el centro de trabajo (véase este cartel para conocer el contenido recomendado, o visite el sitio web de la OMS).
- Proporcionar instalaciones adecuadas de agua y saneamiento para que los trabajadores puedan lavarse bien las manos con agua y jabón durante al menos 20 segundos. Instruya a los trabajadores para que lo hagan con frecuencia. En los casos en que no sea posible el acceso al agua y a las instalaciones sanitarias adecuadas, proporcione a los trabajadores un desinfectante de manos a base de alcohol (con un contenido mínimo de alcohol del 60%).
- Prohibir el apretón de manos en los locales de trabajo e instruir a los trabajadores para que eviten cualquier otro contacto físico innecesario.
- Dar instrucciones a los trabajadores para que estornuden, tosan o escupan en un pañuelo de papel o en el codo, y desechar los pañuelos de papel inmediatamente en los receptáculos de desechos adecuados.

## **Cumplimiento del Código de Terceros de Novartis**

- Los proveedores deben seguir cumpliendo con el Código de Terceros de Novartis (NTPC) durante la pandemia del COVID-19
- Cuando el cumplimiento de las obligaciones contractuales con Novartis (por ejemplo, la demanda de una mayor entrega de productos, el acortamiento de los plazos, etc.) ponga en peligro el cumplimiento de la NTPC debido a los impactos del COVID-19 (medidas de emergencia del gobierno, reducción de la mano de obra, interrupción de las cadenas de suministro del proveedor), se solicita a los proveedores que notifiquen inmediatamente a su contacto en Novartis para que se puedan identificar y aplicar en colaboración las posibles medidas de mitigación.

## **Respeto de los derechos laborales**

- Los empleadores de proveedores de servicios externos, a los que normalmente se les exige que trabajen in situ en un emplazamiento de Novartis (es decir, los empleados de proveedores de servicios externos, clasificados en el Núcleo de Recursos Humanos como "Z9"; y los contratistas clasificados en el Núcleo de Recursos Humanos como "Z7") deben proporcionar el mismo apoyo o un apoyo similar al que tienen acceso los asociados de Novartis, cuando sea legalmente posible y aplicable.
- Esto debería incluir elementos como:
- Acceso a la oficina central/trabajo a distancia cuando sea factible o esté disponible para asegurar la continuidad del negocio;
- Capacidad para cuidar a familiares dependientes (por ejemplo, hijos o cónyuge);
- Acceso a instalaciones médicas in situ cuando proceda.
- Respetar el derecho de los trabajadores a la licencia por enfermedad con goce de sueldo - ser flexibles en la exigencia de pruebas de enfermedad (por ejemplo, no exigir a los trabajadores que presenten certificados médicos por ausencias inferiores a 5 días), ofrecer licencia por enfermedad con goce de sueldo a los trabajadores si no lo exige ya la ley
- Respetar el derecho de los trabajadores a un horario de trabajo razonable, incluyendo el máximo de horas de trabajo estándar y horas extras, y 24 horas consecutivas de descanso en cada período de 7 días. La desviación de las normas de la NTPC en relación con estas disposiciones sólo debe hacerse de acuerdo con la legislación local de emergencia.

## **El respeto por la salud y la seguridad**

- Requiere que todos los trabajadores se laven bien las manos al entrar en el centro de trabajo.
- Instruya a los trabajadores para que se queden en sus casas y se reporten como enfermos si experimentan síntomas similares a los de la gripe (especialmente fiebre, tos seca o falta de aire).
- Permitir que los trabajadores de alto riesgo que se identifiquen a sí mismos trabajen desde sus casas o, cuando esto no sea posible, concederles una licencia con goce de sueldo (es decir, trabajadores mayores de 65 años, trabajadores con afecciones médicas preexistentes relevantes (cáncer, enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias crónicas, afecciones/tratamientos que debilitan el sistema inmunológico, diabetes, hipertensión arterial).

## **Dormitorios y alojamiento en el lugar de trabajo**

- Aplique las mismas recomendaciones anteriores en relación con el distanciamiento físico, la buena higiene personal y la salud y seguridad en los dormitorios y otros alojamientos de los trabajadores.
- Limitar el número de trabajadores por dormitorio para asegurar el distanciamiento físico requerido.
- Aumentar o mejorar las instalaciones de agua y saneamiento para permitir una higiene personal adecuada y asegurar el distanciamiento físico necesario.

## Trabajadores Migrantes

- Prestar especial atención al respeto de los derechos laborales y a la salud y seguridad de los trabajadores que proceden fuera del país o de la región del lugar de trabajo, y que pueden ser especialmente vulnerables debido a la falta de conocimiento del idioma o las leyes locales. Asegurarse de que los trabajadores migrantes entiendan plenamente las instrucciones, advertencias y símbolos relacionados con la salud y la seguridad y el C-19 (por ejemplo, utilizar símbolos de salud y seguridad fácilmente comprensibles y/o poner la información a disposición en todos los idiomas de los trabajadores).
- No devolver a los trabajadores migrantes que han sido admitidos de forma permanente, ni a sus familiares, a sus países o regiones de origen únicamente porque el trabajador no pueda cumplir las funciones laborales debido a una enfermedad (incluido el COVID-19) contraída con posterioridad, a menos que el trabajador en cuestión lo solicite.
- Permitir que los trabajadores que deseen regresar a su país o región de origen lo hagan voluntariamente, y proporcionarles acceso directo a sus documentos de identidad y de viaje en todo momento para que puedan hacerlo.
- Colaborar con las autoridades de los países o regiones de origen y de acogida de los trabajadores para prestar apoyo financiero a los trabajadores migrantes cuyo empleo haya terminado pero que no puedan regresar a su país debido a las restricciones de viaje.
- En los casos en que los trabajadores o sus familias puedan ser expulsados debido al COVID-19, colaborar con las autoridades locales para apoyar financieramente a los trabajadores, incluido el pago de todos o algunos de los gastos de regreso a sus países o regiones de origen.

## Más información

- Para más información sobre las buenas prácticas de COVID-19 para empleadores, visite la guía de la OMS "Prepare su lugar de trabajo para COVID-19" en este enlace [link](#)