

DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO/ *PUBLIC INTERNATIONAL LAW*

EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y LA COVID-19: EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LA SALUD LABORAL Y EL EMPLEO

Claire BRIGHT*, Nicolas BUENO** e Irene PIETROPAOLI***

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.—2. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS.—3. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LA SALUD LABORAL Y EL EMPLEO EN TIEMPOS DE LA COVID-19.—3.1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos laborales.—3.2. El deber de proteger la higiene en el trabajo y la covid-19.—3.3. El deber de proteger el empleo y la covid-19.—4. REFLEXIÓN FINAL.

1. INTRODUCCIÓN

Frente a la pandemia de covid-19, las respuestas de las empresas no siempre suelen ser compatibles con la protección de los derechos humanos, y en particular los derechos laborales. Algunos ejemplos de repercusiones negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos se refieren a la falta de medidas para proteger la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo por ciertas empresas multinacionales¹. También puede mencionarse la cancelación o renegociación de pedidos existentes (con pagos sustancialmente inferiores a los acordados, o en plazos alargados), lo que afecta a los

* Assistant Professor, Universidad Nova de Lisboa (claire.bright@novalaw.unl.pt).

** Postdoctoral Researcher and Senior Lecturer in International Law, University of Zurich (nicolas.bueno@uzh.ch).

*** Research Fellow in Business and Human Rights, British Institute of International and Comparative Law (BIICL), Londres, Reino Unido (I.Pietropaoli@biicl.org). Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de la Prof. Dra. Carmen Márquez-Carrasco y de la Dra. Laura Íñigo Álvarez sobre el presente artículo.

¹ EURONEWS, «El sector cárnico alemán afectado por los nuevos contagios de la covid-19», 11 de mayo de 2020, <https://es.euronews.com/2020/05/11/el-sector-carnico-aleman-afectado-por-los-nuevos-contagios-de-covid-19>.

trabajadores en las cadenas de suministro². En Bangladesh, por ejemplo, se canceló más de la mitad de la producción en proceso o ya completada en el sector de la confección, lo que dio lugar a pérdidas masivas de puestos de trabajo y trabajadores en suspensión temporal, y el 98 por 100 de los compradores se negaron a contribuir al costo del pago de los salarios parciales como se requería por la legislación nacional³.

Estos ejemplos ilustran, una vez más, las limitaciones de las normas en materia de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, que son principalmente voluntarias⁴, lo que significa que la mayoría de las empresas no cumplen con tales normas⁵, ya que no son obligatorias por ley, y ello implica que las empresas que cumplen puedan encontrarse en una situación de desventaja competitiva.

En este contexto, este artículo pretende ofrecer una reflexión sobre el papel del Estado a la hora de adoptar los marcos normativos apropiados para exigir —y no solamente incentivar— que las empresas tomen las medidas adecuadas para proteger la salud y el empleo en sus actividades y cadenas mundiales de suministro.

2. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos («Principios Rectores») establecen responsabilidades diferentes, pero complementarias entre Estados y empresas. Los Estados tienen el *deber* de proteger los derechos humanos en virtud del Derecho internacional, y las empresas tienen la *responsabilidad* de respetar los derechos humanos, lo que constituye un estándar de conducta global. El deber de proteger los derechos humanos significa que los Estados han de proteger a las personas que se encuentran en su territorio y/o jurisdicción frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. Los Principios Rectores especifican que los Estados han de adoptar medidas adecuadas para prevenir, investigar, casti-

² BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER, «Major apparel brands delay and cancel orders in response to pandemic, risking livelihoods of millions of garment workers in their supply chains», <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/major-apparel-brands-delay-cancel-orders-in-response-to-pandemic-risking-livelihoods-of-millions-of-garment-workers-in-their-supply-chains/>; CLEANCLOTHES, «How the coronavirus affects garment workers in supply chains», 31 de agosto de 2020, <https://cleanclothes.org/news/2020/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>.

³ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, «Hacia la diligencia debida obligatoria en las cadenas internacionales de suministro», 22 de junio de 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_es.pdf.

⁴ Véanse BRIGHT, C., MARX, A., PINEAU, N. y WOUTERS, J., «Towards a corporate duty for lead companies to respect human rights in their global value chains?», *Business and Politics*, 22(4), 2020, pp. 667-697.

⁵ CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK (CHRB), *2020 Key Findings - Across Sectors: Agricultural Products, Apparel, Automotive manufacturing, Extractives & ICT Manufacturing*, 2020, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrbl>.

gar y reparar a través de políticas, legislación, reglamentación y adjudicación. Los Principios Rectores añaden también que los Estados tienen que establecer claramente la expectativa de que las empresas domiciliadas en su territorio o que se encuentren bajo su jurisdicción respeten los derechos humanos⁶.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos implica no causar daños⁷ y reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar⁸. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, los Principios Rectores establecen que las empresas adopten un proceso de «diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos»⁹. El proceso de diligencia debida permite a las empresas «saber y hacer saber que respetan los derechos humanos»¹⁰. Es particularmente importante en relación con las respuestas a la covid-19, puesto que las empresas que ya tenían procesos de diligencia debida adoptaron respuestas a la covid-19 más compatibles con los derechos humanos¹¹.

Los Principios Rectores instan a los Estados a adoptar una «combinación inteligente de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas— para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas»¹². Sin embargo, la mayoría de las medidas adoptadas hasta hoy han sido desarrolladas con el objetivo de *incentivar*, y no de *obligar*, a las empresas a poner en marcha la debida diligencia en materia de derechos humanos. En efecto, el marco jurídico actual en materia de empresas y derechos humanos se caracteriza por la falta de obligaciones directas de las empresas en este ámbito. Ante dicha constatación, este artículo argumenta que el deber del Estado de proteger los derechos humanos implica que los Estados han de adoptar los marcos normativos para obligar a las empresas en su territorio y jurisdicción a poner en marcha procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en general, y dentro de estos, a adoptar una perspectiva específica de protección a los trabajadores frente a los riesgos de la covid-19. Este argumento está en línea con la *Observación general núm. 24* del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que afirma que¹³:

«La obligación de proteger entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de

⁶ Principio Rector 2.

⁷ Principio Rector 13.

⁸ Principio Rector 15 (c).

⁹ Principio Rector 15.

¹⁰ Comentario al Principio Rector 15.

¹¹ JANAKI, B., KAUFMAN, G. y SHUKLA, M., «Business Continuity During COVID-19 and Beyond: Surviving the Pandemic and Flourishing in its Wake», *Working Paper ESCP Business School*, Berlín, junio de 2020, <https://www.loening-berlin.de/wp-content/uploads/2020/08/Business-Continuity-During-COVID.pdf>.

¹² Comentario al Principio Rector 3.

¹³ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), *Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales*, párr. 16.

derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto, evitar que se conculquen esos derechos y responder de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar sus decisiones y operaciones y las de las entidades que controlan en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto. Los Estados deberían adoptar medidas como imponer los requisitos de la diligencia debida para prevenir las violaciones de los derechos del Pacto en la cadena de suministro de las empresas y por parte de los subcontratistas, proveedores, franquiciados u otros socios comerciales».

Ante la pandemia creada por la covid-19, la necesidad de proteger a los derechos humanos laborales refuerza el papel del Estado a la hora de exigir que las empresas ejerzan la diligencia debida para proteger la salud laboral y el empleo.

3. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LA SALUD LABORAL Y EL EMPLEO EN TIEMPOS DE LA COVID-19

3.1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos laborales

El Estado tiene varias obligaciones internacionales en cuanto a derechos laborales. Estas obligaciones internacionales se derivan primeramente de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificadas por el Estado así como de tratados de derechos humanos, y en particular el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC)¹⁴. Este texto se centra únicamente en el deber del Estado de proteger contra las violaciones del derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7 PIDESC) y del derecho al empleo (art. 6 PIDESC) cometidas por empresas en el marco de la covid-19. Estas obligaciones derivadas de tratados internacionales se pueden distinguir según su carácter territorial interno o extraterritorial.

Dos documentos internacionales claves tratan de la protección de los derechos laborales por las empresas en un contexto globalizado además de los Principios Rectores. En primer lugar, la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*¹⁵ de la OIT ofrece una orientación para las empresas multinacionales y los gobiernos en materia de condiciones de trabajo y de empleo¹⁶. En segundo lugar, el Capítulo V de la *Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales*¹⁷ trata de empleo y relaciones laborales. Al contrario de los Principios Rectores y de la Declaración OIT,

¹⁴ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966), 993 UNTS 3, que entró en vigor el 3 de enero de 1976.

¹⁵ OIT, *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*, 5.^a ed., 2017.

¹⁶ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, Introducción, p. V.

¹⁷ OCDE, *Líneas directrices para empresas multinacionales*, 2011.

las *Líneas Directrices de la OCDE* solo están dirigidas a empresas multinacionales¹⁸.

En lo que respecta a la covid-19, dos tipos de derechos laborales están particularmente afectados, y necesitan una protección especial por parte de las empresas multinacionales: el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular el derecho a la higiene en el trabajo [art. 7.b) PIDESC] y el derecho al empleo (art. 6 PIDESC).

3.2. El deber de proteger la higiene en el trabajo y la covid-19

El derecho humano a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias contiene un subderecho a la seguridad y la higiene en el trabajo [art. 7.b) PIDESC]. En el marco de la covid-19, la cuestión de la higiene, la cual cubre la protección de la salud y la prevención de enfermedades profesionales, es particularmente relevante. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha definido recientemente el contenido de este derecho a la higiene en el trabajo en su *Observación general núm. 23*¹⁹. Aunque esta ha sido adoptada fuera del contexto de la covid-19, cada elemento de este derecho presentado a continuación es pertinente en el contexto de la covid-19.

Dentro del derecho a la higiene en el trabajo, los Estados parte del PIDESC deben adoptar una política nacional para prevenir los daños a la salud relacionados con el trabajo. Esta política debe abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores formales e informales, y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores en condiciones atípicas de empleo, los aprendices y los pasantes²⁰. Esta política nacional ha de indicar acciones específicas que se requieren de los empleadores en cuanto a la prevención y a la respuesta de enfermedades. Debe también incluir disposiciones apropiadas y establecidas con la participación de los interlocutores sociales para la aplicación y el seguimiento, por ejemplo, la realización de investigaciones efectivas. Finalmente, debe prever sanciones adecuadas en caso de infracciones, como el derecho de suspender las actividades de empresas que no sean seguras²¹.

El derecho a la higiene en el trabajo contiene además una obligación de documentación e información para promover una buena higiene al trabajo.

¹⁸ Véanse BUENO, N., «Multinational Enterprises and Labour Rights: Concepts and Implementation», en JANICE BELLACE, J. y TER HAAR, B. (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar, 2019, pp. 421-438, en relación con la responsabilidad de las empresas multinacionales en el ámbito de derechos laborales; GIL y GIL, J. L., «La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales: una perspectiva global», *Lex Social*, vol. 10, 2020, núm. 2, pp. 6-70; SERVAIS, J.-M. «La regulación social transnacional de las empresas multinacionales», *Lex Social*, vol. 10, 2020, núm. 2, pp. 71-100.

¹⁹ CDESC, *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7)*, UN Doc E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párrs. 25-30.

²⁰ *Ibid.*, párr. 26.

²¹ *Ibid.*, párrs. 27 y 54.

Con respeto a la documentación, el Estado debe promover la recopilación y difusión de datos fiables y válidos sobre enfermedades profesionales. Finalmente, los trabajadores deben estar protegidos contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional y los trabajadores enfermos deberían gozar de una licencia con sueldo para que puedan recibir tratamiento y para evitar el contagio de otros trabajadores²².

Jurídicamente, el subderecho a la higiene en el trabajo es típicamente un derecho humano que impone al Estado un deber de *proteger* contra violaciones cometidas por empresas (públicas y privadas). Este deber de proteger incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia²³. Más específicamente, la *Declaración Tripartita* de la OIT añade que se debería conceder una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido enfermedades profesionales²⁴. Es justamente para cumplir con su obligación de proteger que el concepto de debida diligencia debería ser utilizado, tal como está definido en los Principios Rectores. El deber del Estado de proteger el derecho a la higiene en el trabajo y evitar así casos de contagios de la covid-19 debería incluir, por tanto, el deber de adoptar una ley de debida diligencia que obligue a las empresas a identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre la salud de los trabajadores en el contexto de la pandemia. Además, debería existir un mecanismo de indemnización para los casos de contagios ocurridos en el trabajo que la aplicación correcta de la debida diligencia hubiera podido evitar.

Queda abierta la cuestión de saber si una obligación de proteger, en este caso el derecho a la higiene en el trabajo también existe en su ámbito extraterritorial²⁵. Sin embargo, la *Observación General núm. 23* lo deja bastante claro. En primer lugar, los Estados parte deberían exigir el respeto de este derecho por las empresas que se encuentran fuera de su territorio con las que realizan transacciones comerciales²⁶. En segundo lugar, también deberían adoptar medidas, incluidas medidas legislativas, para aclarar que las empresas domiciliadas en su territorio y/o bajo su jurisdicción, tienen la obligación de respetar este derecho a la higiene en el trabajo en todas las operaciones que realicen fuera de su territorio y garantizar que sean considerados responsables extraterritorialmente de las vulneraciones de este derecho²⁷.

En el marco de la covid-19, se debería afirmar la obligación del Estado de adoptar una legislación que exija que las empresas que procedan con la debida diligencia en materia de derechos humanos de respetar el derecho a

²² *Ibid.*, párrs. 27-28.

²³ *Ibid.*, párr. 59.

²⁴ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, párr. 43.

²⁵ BUENO, N., «Corporate Liability for Violations of the Human Right to Just Conditions of Work in Extraterritorial Operations», *The International Journal of Human Rights*, vol. 25, 2017, núm. 5, pp. 565-588.

²⁶ CDESC, *Observación general núm. 23...*, *op. cit.*, nota 18, párr. 69.

²⁷ *Ibid.*, párr. 70.

la higiene en el trabajo para evitar casos de contagios en el trabajo, incluso en sus subsidiarias extranjeras y también en las empresas de su cadena de suministro. Aunque tal obligación podría ser una manera excepcionalmente efectiva de frenar la pandemia a nivel global, en toda ley de debida diligencia en este contexto extraterritorial se debería sin embargo enfatizar los estándares internacionales. Basadas en el concepto de debida diligencia de los Principios Rectores, dicha ley debería apoyarse así en la *Declaración* de la OIT y el Capítulo V de las *Líneas Directrices* de la OCDE que son algo más precisas en el ámbito laboral.

Ambos documentos recomiendan que las empresas multinacionales conduzcan procesos de debida diligencia en relación con los derechos fundamentales en el trabajo²⁸ para garantizar, en sus actividades, la salud en el lugar de trabajo²⁹. La referencia a «sus actividades» en las líneas de la OCDE se refiere a las actividades del grupo empresarial que incluye también a las subsidiarias. Después de identificar los posibles riesgos de contagios, las empresas multinacionales deberían facilitar a los representantes de los trabajadores, en todos los países en que operen, la información relativa a las normas en materia de salud. Deberían también desempeñar un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la salud en el trabajo³⁰. El objetivo es mejorar el nivel de salud en el trabajo en todos los sectores de sus operaciones, incluso en aquellos casos en que no sea exigido formalmente por las reglamentaciones vigentes en los países en que operan³¹. Dejamos abierta la cuestión de una obligación de exigir de las empresas que controlan económicamente a otras empresas en la cadena de suministro de asegurarse que respetan las medidas de salud para evitar los contagios de la covid-19 en sus actividades.

3.3. El deber de proteger el empleo y la covid-19

Una cosa es proteger la salud de los trabajadores y otra distinta es asegurar el derecho al trabajo o, mejor dicho, a una actividad remunerada. Tal vez menos teorizado que el derecho a la salud en el trabajo, el derecho al trabajo es un derecho humano garantizado a nivel universal por el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art. 6 PIDESC³². El Comité de

²⁸ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, párr. 10; OCDE, *Líneas directrices...*, *op. cit.*, nota 17, Capítulo V, comentario, párr. 50.

²⁹ OCDE, *Líneas directrices...*, *op. cit.*, nota 17, Capítulo V, párr. 4.c), y comentario, párr. 57.

³⁰ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, párr. 44.

³¹ OCDE, *Líneas directrices...*, *op. cit.*, nota 17, Capítulo V, comentario, párr. 57.

³² BUENO, N., «Right to Work...», en BINDER, C. *et al.* (eds.), *Elgar Encyclopedia of Human Rights*, Edward Elgar, 2021 (forthcoming); SAUL, B., «Article 6: The Right to Work», en SAUL, B., KINLEY, D. y MOWBRAY, J. (eds.), *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford University Press, 2014; NUSSBERGER, A., «Right to Work, International Protection», en RÜDIGER, W. (ed.), *Max Planck Encyclopedia of Public International Law* (edición en línea), Oxford University Press, 2007; SARKIN-HUGHES, J. y KOENIG, M., «Developing the Right to Work: Intersection and Dialoguing Human Rights and Economic Policy», *Human Rights Quarterly*, vol. 33, 2011, núm. 1.

Derechos Económicos, Sociales y Culturales también ha definido su contenido normativo en la *Observación general núm. 18*.

Entre varios subderechos, el derecho al trabajo comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo³³. Este derecho es particularmente relevante en el contexto de la covid-19, donde han surgido extraordinarios episodios de desempleo. Significa que los Estados están obligados a tomar medidas para garantizar la disponibilidad del trabajo a través de la implementación de políticas de empleo hasta el máximo de los recursos de que dispongan³⁴. Este derecho contiene típicamente una obligación del Estado de «implementar» y no solo «proteger» el derecho al trabajo³⁵, que tiene una importancia fundamental en el diseño de planes de recuperación económica después de la covid-19, y no de «proteger» contra violaciones cometidas por terceros. Sin embargo, el derecho a ganarse la vida mediante el trabajo también impone una obligación de protección contra el despido improcedente. Basándose en el Convenio núm. 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, esto incluye disponer de recursos jurídicos en caso de despido improcedente. El hecho de no proteger frente al despido improcedente puede constituir una violación de la obligación del Estado de proteger el derecho al trabajo³⁶. Este derecho será de mayor importancia para asegurarse de que las empresas no utilicen el contexto de la covid-19 para implementar más fácilmente reestructuraciones que requieren despidos.

¿Podría esta obligación aplicarse en un contexto extraterritorial? Es decir, ¿debería el Estado asegurarse de que las empresas domiciliadas en su territorio respetan el derecho al trabajo en sus subsidiarias extranjeras y, que tienen en cuenta del impacto de sus decisiones sobre el derecho al trabajo de sus trabajadores y trabajadoras en la cadena de suministro? Desafortunadamente, la *Observación general núm. 18*, adoptada en anterioridad a de los Principios Rectores, no contienen ninguna información al respecto. Sin embargo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos en los Principios Rectores claramente se aplica al derecho al trabajo como derecho del PIDESC³⁷. Jurídicamente, no existe un argumento para tratarlo de manera distinta de la utilizada en relación con el derecho a la higiene en el trabajo.

A este respecto, la *Declaración* de la OIT y el Capítulo V de las *Líneas Directrices* de la OCDE ofrecen orientaciones más detalladas para las empresas multinacionales sobre la cuestión del empleo. La *Declaración tripartita* de la OIT

³³ BUENO, N., «From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 33, 2017, núm. 4, pp. 463-487; *id.*, «Del derecho al trabajo a la libertad frente al trabajo: introducción a la economía humana», en CEREJEIRA NAMORA, N. *et al.* (eds.), *The Balance between Worker Protection and Employer Powers*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, pp. 167-200.

³⁴ CDESC, *Observación general núm. 18: El Derecho al Trabajo*, UN Doc E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005, párr. 32.

³⁵ *Ibid.*, párr. 26.

³⁶ *Ibid.*, párr. 35.

³⁷ Principios rectores de la ONU, principio 12, comentario.

recomienda así que las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por mejorar la seguridad y la estabilidad del empleo a largo plazo³⁸. Tanto la *Declaración* de la OIT como las *Líneas Directrices* de la OCDE establecen que cuando las empresas prevean cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, como en el caso del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, deben notificar dichos cambios con una antelación razonable a los representantes de sus trabajadores y colaborar para atenuar los efectos adversos³⁹. En todo caso, deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario⁴⁰.

4. REFLEXIÓN FINAL

La pandemia ha dado lugar a desafíos únicos para las empresas respecto a los derechos humanos. Estos incluyen los impactos en la salud asociados con las condiciones de trabajo, así como una gama más amplia de impactos en los derechos humanos, particularmente en relación con los derechos laborales. La aparición de estos riesgos ha llevado a los organismos internacionales a publicar directrices sobre una eficaz diligencia debida. En abril de 2020, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo publicó una herramienta de autoevaluación rápida de la covid-19 que permite a las empresas estudiar los impactos de sus operaciones en los derechos humanos⁴¹. La autoevaluación rápida destaca los riesgos e impactos sobre los derechos humanos que son comunes a muchas industrias. Varias empresas han expresado su voluntad de utilizar esta herramienta⁴². También en abril, la OCDE publicó un documento sobre la covid-19, que aboga por el uso de la diligencia debida para mitigar los impactos adversos de los esfuerzos de recuperación pospandémica⁴³.

Al nivel regional, apoyándose en las conclusiones de un estudio de 2020⁴⁴, la Unión Europea anunció en abril de 2020 el compromiso de la Comisión Europea de presentar una propuesta legislativa para introducir la diligencia

³⁸ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, párrs. 16 y 33.

³⁹ *Ibid.*, párr. 34; OCDE, *Líneas directrices...*, *op. cit.*, nota 17, Capítulo V, párr. 6.

⁴⁰ OIT, *Declaración tripartita...*, *op. cit.*, nota 14, párr. 35.

⁴¹ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, *Human Rights Due Diligence and covid-19: Rapid Self-Assessment for Business*, 10 de abril de 2020, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human-rights-due-diligence-and-covid-19-rapid-self-assessment-for-business.html>.

⁴² PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, *New tool to help businesses ensure human rights are respected in the covid-19 response and recovery period*, 1 de junio de 2020, <https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/presscenter/pressreleases/2020/new-tool-to-help-businesses-ensure-human-rights-are-respected-in.html>.

⁴³ OCDE, *Covid-19 and Responsible Business Conduct*, abril de 2020, <https://mneguidelines.oecd.org/COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

⁴⁴ SMIT, L., BRIGHT, C., MCCORQUODALE, R., BAUER, M., DERINGER, H., BAEZA-BREINBAUER, D., TORRES-CORTÉS, F., ALLEWELDT, F., KARA, S., SALINIER, C. y TEJERO TOBED, H., *Study on due diligence requirements through the supply chain*, Final report, Directorate-General for Justice and Consumers, European Com-

debida obligatoria en el ámbito de los derechos humanos y del medio ambiente en 2021⁴⁵. En junio de 2020, el Parlamento Europeo publicó varios informes sobre la propuesta de legislación sobre diligencia debida obligatoria⁴⁶; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó una lista de «consideraciones clave» para las iniciativas de diligencia debida⁴⁷. La lista reconoce expresamente la necesidad de ejercitar la debida diligencia en el contexto de la pandemia y su papel potencial para ayudar a la recuperación. A este respecto, hay que indicar que la Unión Europea tiene un papel muy importante a la hora de asegurar que los Estados miembros cumplan con su obligación de adoptar medidas legislativas para regular el comportamiento de las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción respecto al impacto sobre los derechos humanos de sus actividades y las de sus relaciones empresariales⁴⁸.

Estos desarrollos reducen significativamente la posibilidad de que las empresas traten la diligencia debida de derechos humanos como un ejercicio meramente voluntario. Por tanto, las empresas que adoptan un enfoque proactivo y riguroso de la debida diligencia no solo estarán en mejores condiciones para cumplir con cualquier desarrollo legislativo adicional en este área, sino que también mejorarán sus riesgos de impactos adversos en los derechos humanos derivados de la covid-19.

Palabras clave: covid-19, Derecho internacional, empresas, derechos humanos, derechos laborales, salud laboral, empleo.

Keywords: covid-19, international law, business, human rights, labour rights, workers' health, employment.

mission, 24 de febrero de 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

⁴⁵ BIICL, «BIICL-led due diligence study basis for European legislative initiative», 30 de abril de 2020, <https://www.biicl.org/newsitems/16415/biicl-led-due-diligence-study-basis-for-european-legislative-initiative>.

⁴⁶ PARLAMENTO EUROPEO, *Human Rights Due Diligence Legislation - Options for the EU*, junio de 2020, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI\(2020\)603495_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI(2020)603495_EN.pdf).

⁴⁷ OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes. Some Key Considerations*, junio de 2020, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Key_Considerations.pdf.

⁴⁸ Véase BUENO, N., y BRIGHT C., «Implementing Human Rights Due Diligence through Corporate Civil Liability», *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 69, 2020, núm. 4, pp. 789-818.