



Asamblea General

Distr. general
20 de abril de 2022
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

50º período de sesiones

13 de junio a 8 de julio de 2022

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

La pandemia de la enfermedad por coronavirus: enseñanzas extraídas y perspectivas de futuro

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Resumen

En el presente informe, presentado al Consejo de Derechos Humanos en cumplimiento de las resoluciones 17/4, 26/22, 35/7 y 44/15, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, se describen las formas en que diferentes agentes afrontaron la pandemia de la enfermedad del coronavirus y las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas que se produjeron en el contexto de la pandemia. También se destacan algunas lecciones extraídas y se señalan oportunidades y dificultades para la protección y el respeto de los derechos humanos.



I. Contexto, propósitos y objetivos del informe

1. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y sus consecuencias socioeconómicas han puesto a prueba el liderazgo y las respuestas respetuosas con los derechos humanos de gobiernos y empresas. La pandemia sacó a relucir y agudizó las desigualdades que ya existían y provocó una crisis de derechos humanos de enormes proporciones. Es fundamental que los Estados, las empresas y todas las partes interesadas extraigan lecciones de la pandemia y tomen medidas acordes con el desafío que representa, entre otras cosas, para limitar el coste humano de futuras crisis, salvar vidas y proteger los derechos humanos.
2. En el presente informe, el Grupo de Trabajo describe el modo en que los Estados, las empresas, la sociedad civil y otros agentes afrontaron la pandemia y las violaciones de derechos humanos relacionados con las empresas que se produjeron en el contexto de la pandemia. También se destacan algunas lecciones extraídas y se señalan oportunidades para la protección de los derechos humanos, sobre la base de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”¹. En las recomendaciones, se examina el modo en que la agenda de las empresas y los derechos humanos puede ayudar a “reconstruir para mejorar” y a hacer frente a las crisis mundiales emergentes, además de velar por impedir las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas y por proteger los derechos humanos.
3. En el informe, el Grupo de Trabajo insiste en que gobiernos y empresas deben garantizar un enfoque sostenible centrado en las personas, al tiempo que luchan contra la pandemia y otras crisis, como pueden ser los conflictos, el cambio climático, la contaminación ambiental o los problemas de derechos humanos derivados de las injusticias y la creciente desigualdad. Se hace hincapié en los requisitos establecidos en los Principios Rectores para asegurar que Estados y empresas puedan responder a las crisis de una forma que proteja y respete los derechos humanos e impida futuras violaciones de dichos derechos. El Grupo de Trabajo destaca que, para ello, es necesario ampliar y acelerar esta acción, combinando de forma inteligente medidas obligatorias y voluntarias y aplicando modelos de negocio transformadores que sean conscientes de los retos que plantean los derechos humanos y el medio ambiente para las sociedades y las economías a nivel nacional, regional y mundial, y den una respuesta para superarlos.

II. Metodología

4. El informe del Grupo de Trabajo parte de las aportaciones recibidas a raíz de su convocatoria de contribuciones², una consulta celebrada en su 31º período de sesiones y de las sesiones pertinentes del 9º³ y 10º período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos⁴. Además, se estudiaron contribuciones sobre buenas prácticas en el contexto del coronavirus⁵ y respuestas de interés obtenidas en un cuestionario enviado en 2020, al cumplirse una década desde que el Consejo aprobara los Principios Rectores⁶,

¹ A/HRC/17/31, anexo.

² Véase <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CFI-report-50th-session-HRC.aspx>.

³ Véanse <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD00/addressing-vulnerabilities-of-migrant-workers-covid-19-and-beyond?linkback=grid>, <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2E/time-for-action-the-role-of-human-rights-defenders-in-defending-rights-during-crisis-and-when-building-back-better?linkback=grid>, <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2R/building-back-better-to-prevent-climate-crisis-what-states-and-businesses-need-to-do?linkback=grid> y <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2R/building-back-better-to-prevent-climate-crisis-what-states-and-businesses-need-to-do?linkback=grid>.

⁴ Véase <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (sched.com).

⁵ Véase <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-coronavirus-context>.

⁶ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

como preparación de una hoja de ruta para el futuro. El informe es continuación de otros trabajos anteriores llevados a cabo por el Grupo de Trabajo, como la hoja de ruta para una recuperación responsable en tiempos de crisis⁷ o la declaración sobre la necesidad de “Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de la COVID-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”⁸, así como a los trabajos sobre el tema dirigidos por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)⁹.

III. Balance de las consecuencias negativas para los derechos humanos relacionadas con las empresas registradas durante la pandemia

5. Hasta marzo de 2022, se habían confirmado más de 458 millones de casos de COVID-19 y el virus había provocado más de 6 millones de muertes¹⁰. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la recuperación del mercado laboral mundial tras la pandemia se vio estancada durante el año 2021 y el número de horas trabajadas a nivel mundial ese mismo año fue significativamente inferior al de 2019¹¹. Se calcula que la tasa de desempleo mundial se mantendrá por encima de los niveles prepandémicos al menos hasta 2023 y que en 2022 alcanzará los 207 millones, frente a los 186 millones de 2019¹². En palabras del Director General de la OIT, “la perspectiva sigue siendo frágil y la vía hacia la recuperación es lenta e incierta”¹³.

6. Además de los efectos que la pandemia ha tenido en la salud física, en 2020 se diagnosticaron 53 nuevos millones de casos de trastornos depresivos graves y 76 millones de casos de trastornos de ansiedad, derivados, entre otras cosas, del efecto combinado de la disminución de la movilidad, la información diaria sobre las tasas de infección, los confinamientos, la reducción del transporte público, el cierre de escuelas y empresas y una menor interacción social¹⁴.

7. La pandemia afectó de manera especial a ciertos grupos, como los jóvenes, las personas mayores, los refugiados, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, las minorías o los pueblos indígenas¹⁵. Asimismo, agravó la vulnerabilidad que ya padecían las mujeres y las niñas, incluida la violencia de género, y amplió aún más las desigualdades de género y socioeconómicas. Durante la pandemia, algunas mujeres y niñas tuvieron que dedicar aún más tiempo a sus responsabilidades como cuidadoras, cosa que les afectó en el plano laboral y educativo. Además, el hecho de cuidar a personas con COVID-19 les hizo correr un mayor riesgo de infección. La situación ha sido especialmente difícil para las mujeres indígenas, que a menudo sufren formas interseccionales de discriminación por el hecho de ser mujeres, indígenas y estar económicamente marginadas¹⁶. La OIT destacó que

⁷ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

⁸ Véase <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

⁹ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

¹⁰ Véase <https://covid19.who.int>.

¹¹ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf.

¹² Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

¹³ Véase https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834117/lang--en/index.htm.

¹⁴ Véase [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583).

¹⁵ Véase https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf.

¹⁶ Véanse <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, <https://www.oxfam.org/en/research/no-one-safe-coronavirus-until-everyone> y <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621028/bp-avoiding-ethnocide-210720-en.pdf>.

las mujeres se vieron afectadas de manera desproporcionada, ya que, representaban el 38,9 % del empleo total anterior a la pandemia (2019), y en 2020 el 47,6 % de los casos de pérdida de empleo registrados. Los jóvenes también se vieron gravemente afectados, ya que representaban el 13 % del empleo total en 2019 y el 34,2 % de reducción del empleo en 2020¹⁷.

8. La pandemia y sus consecuencias socioeconómicas coincidieron en el tiempo con conflictos, el cambio climático, la contaminación ambiental y retos en materia de derechos humanos derivados de las injusticias, la discriminación y el aumento de las desigualdades que están inextricablemente ligados al sistema económico mundial, así como a los regionales y nacionales. Las decisiones que los agentes económicos adoptaron durante la pandemia contribuyeron al debilitamiento de la protección de los trabajadores y de las comunidades en general. Los cierres de los centros de trabajo fueron generalizados. La pérdida de ingresos y la insolvencia de las empresas han alcanzado una dimensión sin precedentes, lo que ha provocado la pérdida o la regulación temporal de millones de puestos de trabajo, en muchos casos sin una indemnización efectiva. Han aumentado las amenazas a los defensores de los derechos humanos, entre ellos de dirigentes sindicales¹⁸.

9. La pandemia puso de manifiesto muchos problemas ya existentes, como las problemáticas prácticas en materia de contratación pública de las administraciones públicas, especialmente a la hora de adquirir equipos de protección personal, o la falta de respeto por los derechos de los trabajadores, sobre todo en las cadenas globales de suministro¹⁹. Algunas empresas contribuyeron al empeoramiento de la situación al responder al incremento de la demanda de medicamentos, mascarillas, guantes y esterilizadores fabricando suministros médicos no conformes con la normativa exigida o aumentando de manera desmesurada el precio de dichos productos, por ejemplo el de las mascarillas, como ocurrió en el Iraq y el Yemen²⁰.

10. Los millones de trabajadores de los niveles inferiores de la cadena de suministro, que trabajaban en condiciones precarias, se encontraron en una situación especialmente vulnerable ante las peores repercusiones de la crisis, sobre todo las mujeres y los cuidadores principales de sus familias y comunidades. A menudo, fueron los primeros en ser despedidos y los últimos en recibir ayudas, cuando ya venían enfrentándose a salarios de miseria, condiciones de trabajo peligrosas e inseguras, discriminación y una escasa o nula protección social y ni salvaguardia de sus derechos humanos. Las personas con empleos precarios, la mano de obra ocasional, migrante y de la economía informal se vio expuesta de forma desproporcionada a las consecuencias negativas de la pandemia, por la falta de protección y la precariedad de su situación laboral²¹. Los trabajadores a destajo (a los que se les paga por unidad de producción en lugar de por tiempo de trabajo), como por ejemplo los trabajadores migrantes de la industria pesquera de Tailandia, no pudieron cobrar el salario mínimo y recibieron de sus empleadores un apoyo escaso, cuando no nulo, lo que les llevó a endeudarse y a otras situaciones precarias²². Los trabajadores migrantes del sector agrícola se vieron sometidos a una mayor presión por la escasez de mano de obra provocada por las restricciones impuestas a los viajes y a las importaciones²³. Asimismo, al parecer en algunos Estados, como Qatar, miles de trabajadores extranjeros fueron despedidos y deportados a sus

¹⁷ Véase https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang-en/index.htm.

¹⁸ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/media-centre/attacks-and-risk-to-business-and-human-rights-defenders-worsened-in-2020>.

¹⁹ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

²⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

²¹ Véanse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf, <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people%27s-livelihoods-their-health-and-our-food-systems> y <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²² Véanse <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafood-workers-300721-en.pdf> y <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²³ Véase <https://www.fao.org/news/story/pt/item/1268059/icode>.

países de origen durante la pandemia, sin haber recibido las cantidades que se les adeudaban, o bien sus salarios fueron abonados con retraso²⁴.

11. Asimismo, trabajadores de algunos sectores se enfrentaron a dificultades extraordinarias durante la pandemia, por lo que reclamaron que se prestara atención a su difícil situación. Por ejemplo, a raíz de la crisis humanitaria de la gente de mar causada por la pandemia, por la que muchas de estas personas se quedaron atrapadas en el mar durante mucho más tiempo del que hubiera sido habitual en época no pandémica, el Grupo de Trabajo, el ACNUDH y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas hicieron público un llamamiento conjunto, en el que se instaba a las empresas afectadas a cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos y a dar una respuesta acorde con los Principios Rectores a la crisis humanitaria del sector del transporte marítimo²⁵. Millones de trabajadores del sector de la confección de prendas de vestir perdieron su empleo como consecuencia de la cancelación de pedidos por parte de las empresas y de la negativa de estas a pagar a sus proveedores²⁶ (mientras que circulaban noticias de que en 2019, 10 de las principales marcas del sector del mundo habían dedicado 21.000 millones de dólares de los Estados Unidos al reparto de dividendos entre sus accionistas y a la recompra de acciones)²⁷, por lo que se hizo un llamamiento para que las marcas aliviaran la situación de dichos trabajadores resultante de los estragos causados por la pandemia²⁸.

12. Crisis mundiales como la de la pandemia brindan a gobiernos y empresas la oportunidad de remodelar la economía desde el respeto a los derechos y situar los derechos humanos en el centro de los planes de recuperación, además de que permiten extraer lecciones del pasado para construir un futuro mejor, de una forma más inteligente y equitativa²⁹. Un ejemplo sería el Plan de Respuesta Socioeconómica de la República Democrática Popular Lao, destinado a ampliar el acceso a los servicios básicos y a aumentar la participación de la comunidad en la toma de decisiones. El objetivo final de dicho plan era abordar las causas profundas de las desigualdades a partir de un enfoque basado en los derechos humanos³⁰. En febrero de 2021, un grupo de máximos dirigentes mundiales declaró que, no hay que tener miedo de un mundo pospandémico que no será igual que el de antes. Hay que aceptarlo y utilizar todos los foros apropiados y las oportunidades disponibles para hacer de él un mundo mejor defendiendo hacer la causa de la cooperación internacional³¹. El momento actual, en el que el mundo se enfrenta a la pandemia y está trazando el camino para salir de ella, supone un punto de no retorno. Las decisiones que adopten los dirigentes de los países y las empresas pueden abrir una vía más sostenible y resiliente para los mercados y las economías globales y nacionales. Los Principios Rectores representan el modelo a seguir por los Estados y las empresas, a la hora de planificar una recuperación responsable de la pandemia y de gestionar futuras crisis.

²⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

²⁵ Véase https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Joint_statement_Covid19_and_seafarers.

²⁶ Véase <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>.

²⁷ Véanse <https://assets.oxfamamerica.org/media/documents/bp-power-profits-pandemic-100920-en.pdf> y <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/oxfam.pdf>.

²⁸ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/csos-call-on-govts-brands-suppliers-to-urgently-mitigate-health-economic-impacts-on-60-million-garment-workers-bearing-brunt-of-covid-19-crisis>.

²⁹ Véase <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/stocktaking-10th-anniversary-ungps>.

³⁰ Véase <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/speeches/2021/high-level-political-segment-of-46th-united-nations-human-rights.html>.

³¹ Véase <https://www.project-syndicate.org/commentary/multilateralism-for-the-masses-by-emmanuel-macron-et-al-2020-02>.

IV. Experiencias, enseñanzas extraídas y avances para afrontar futuras crisis

A. El deber del Estado de proteger los derechos humanos: protección contra las prácticas abusivas de las empresas en los momentos de crisis

13. Para cumplir con su deber de proteger los derechos humanos de acuerdo con el pilar I de los Principios Rectores, los Estados deben situar las necesidades de las personas en el centro de las actuaciones de respuesta y recuperación ante la pandemia en las que intervengan las empresas³², mediante una combinación inteligente de medidas legislativas y medidas en las políticas que exijan y ayuden a las empresas a respetar los derechos humanos.

14. Los Estados adoptaron diversas medidas para mitigar el impacto de la pandemia sobre las empresas, entre las que caben destacar la ayudas financieras directas e indirectas otorgadas a las empresas, los empleados, los trabajadores con diferentes tipos de contratos y los desempleados³³; el apoyo al espacio digital y a la conectividad de los trabajadores y los consumidores, por ejemplo en la Arabia Saudita³⁴, Camboya³⁵, Chile³⁶, Costa Rica³⁷, Croacia³⁸, la Federación de Rusia³⁹, México⁴⁰ y Portugal⁴¹; la simplificación de los trámites administrativos para solicitar prestaciones sociales, por ejemplo en la Federación de Rusia⁴², el Iraq⁴³, México⁴⁴ y Portugal⁴⁵; la concesión de períodos de gracia para el cumplimiento de las obligaciones fiscales, por ejemplo en México⁴⁶; la autorización de las modalidades de trabajo flexibles, por ejemplo en Filipinas⁴⁷; la instauración del teletrabajo, por ejemplo en Argentina⁴⁸, España⁴⁹ y Portugal⁵⁰; la intensificación del desarrollo económico rural en Camboya⁵¹; la provisión de paquetes de ayuda a las pequeñas y medianas empresas en la Arabia Saudita⁵², Indonesia⁵³ y Mauricio⁵⁴, y el apoyo a los sectores especialmente afectados, como el turismo, en Suiza⁵⁵.

³² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

³³ Véase <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-coronavirus-context>.

³⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

³⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

³⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/CHILE.pdf> (en español).

³⁷ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (en español).

³⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Croatia.pdf>.

³⁹ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (en ruso).

⁴⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (en español).

⁴¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/portugal-submission-covid19.pdf>.

⁴² Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (en ruso).

⁴³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en árabe).

⁴⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (en español).

⁴⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁴⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (en español).

⁴⁷ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁴⁸ Véase <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> (en español).

⁴⁹ Véase <https://www.landac.com/en/the-remote-working-law-in-spain/>.

⁵⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁵¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

⁵² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁵³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

⁵⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁵⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SWITZERLAND.pdf> (en francés).

15. Algunos Estados proporcionaron ayudas económicas y planes de estímulo a las empresas que exigían a los beneficiarios el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones. Aprobaron medidas como la prohibición de los despidos de trabajadores con contrato temporal y de las extinciones de contratos, como en España⁵⁶; la condicionalidad en la concesión de préstamos a las empresas de retener a su mano de obra, como en México⁵⁷; la vinculación de las ayudas a la recuperación de las empresas al compromiso de no repartir dividendos ni recomprar acciones, como en Dinamarca⁵⁸; la prohibición temporal de recompra de acciones en el caso de las empresas receptoras de ayudas públicas en Francia y los Estados Unidos de América⁵⁹; la obligación de los ejecutivos de devolver las primas percibidas de empresas receptoras fondos federales de rescate, como en Austria⁶⁰, y la exclusión de toda ayuda económica pública relacionada con la pandemia en el caso de las empresas que utilicen paraísos fiscales y la prohibición de acogerse a un rescate público en el caso de las empresas registradas en paraísos fiscales, como en Dinamarca, Francia y Polonia⁶¹. Algunos Estados, como la Arabia Saudita⁶², Burundi⁶³, el Iraq⁶⁴ y Portugal⁶⁵, reforzaron sus sistemas de vigilancia para velar por que las empresas actúen de acuerdo con la legislación nacional y las normas internacionales de derechos humanos.

16. Estados como la Federación de Rusia⁶⁶, Mauricio⁶⁷ y Suiza⁶⁸ también prestaron ayuda a grupos de trabajadores vulnerables especialmente afectados por la pandemia. En el Iraq se aplicaron medidas de protección específicas para las mujeres viudas y divorciadas⁶⁹, en Costa Rica se impulsó un programa nacional para mujeres empresarias⁷⁰, en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte se aprobaron leyes contra la brecha salarial de género y en Alemania y los Países Bajos están a punto de aprobarse nuevas leyes con perspectiva de género⁷¹. La juventud recibió especial apoyo, por ejemplo, de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)⁷², así como en el Iraq⁷³ y México⁷⁴. También se ofreció apoyo a las personas con discapacidad en Azerbaiyán⁷⁵ y Costa Rica⁷⁶, y a los pueblos indígenas, en el caso del Canadá⁷⁷. Indonesia repatrió a pescadores y trabajadores

⁵⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Spain.pdf> (en español).

⁵⁷ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (en español).

⁵⁸ Véase https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid.

⁵⁹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁶⁰ Véase <https://www.reuters.com/article/us-lufthansa-austrian-bonuses/austrian-airlines-execs-topay-back-bonuses-after-bailout-furore-idUSKCN25F2D3>.

⁶¹ Véanse

https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid y <https://www.businessinsider.com/france-coronavirus-bailout-tax-haven-registered-subsidies-ineligible-020-4?r=US&IR=T>.

⁶² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁶³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/BURUNDI.pdf> (en francés).

⁶⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en árabe).

⁶⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁶⁶ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (en ruso).

⁶⁷ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁶⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Switzerland.pdf> (en francés).

⁶⁹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en árabe).

⁷⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (en español).

⁷¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁷² Véase <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/>.

⁷³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en árabe).

⁷⁴ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (en español).

⁷⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/azerbaijan-submission-covid19.pdf>.

⁷⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (en español).

⁷⁷ Véase <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p71l/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (grabación de la sesión, 42:20-47:30).

del mar migrantes⁷⁸ y la Arabia Saudita prorrogó los permisos de residencia caducados de los trabajadores extranjeros⁷⁹. En Filipinas, se aprobó la contratación temporal de trabajadores desplazados, subempleados y por cuenta propia⁸⁰. El Iraq⁸¹ y Tailandia⁸² pusieron en marcha una serie de ayudas económicas de emergencia y se concedieron ayudas económicas a trabajadores del sector informal.

17. Con todo, la pandemia puso de manifiesto que algunas políticas y prácticas públicas de todo el mundo no cumplían con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos. En varios países de América del Norte y Europa, por ejemplo, algunas de las leyes y medidas aprobadas en respuesta a la pandemia tuvieron un grave impacto en el medio ambiente, al restringir la aplicación de la legislación medioambiental y el acceso a la información relativa a la protección del medio ambiente, o permitir a empresas de sectores muy contaminantes acogerse a los rescates⁸³. Además, algunos Estados, como la India, suspendieron algunos elementos de la legislación laboral relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores⁸⁴. Por otra parte, los gobiernos del Bangladesh, Nepal, Pakistán y Sri Lanka trataron de introducir cambios en la legislación laboral lesivos para la libertad de asociación y la negociación colectiva de los trabajadores⁸⁵. En América Latina, las empresas extractivas continuaron con sus proyectos durante la pandemia, por considerarlos los gobiernos como estratégicos o esenciales, lo cual aumentó el riesgo de contagio entre las comunidades indígenas locales⁸⁶. El teletrabajo fue motivo de preocupación por la falta de una cobertura jurídica adecuada, provocada entre otras cosas, por la carencia de herramientas para trabajar desde casa, la escasa vigilancia de la seguridad y salud laborales, las extensas jornadas laborales y unas condiciones de trabajo inapropiadas, además de la cuestión de la protección de la privacidad de los trabajadores⁸⁷.

18. Varias organizaciones internacionales y regionales, como la OCDE, la Unión Europea y la OIT, junto con organizaciones de la sociedad civil, como Human Rights Watch, proporcionaron a los Estados asesoramiento, asistencia técnica y herramientas de creación de capacidad y sensibilización sobre el modalidades de apoyo a las personas y a las empresas durante la crisis y sobre formas de cumplimiento con su deber de protección contra las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas⁸⁸.

19. Entre las lecciones aprendidas por los Estados a la hora de hacer frente a las violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas figuran la necesidad de reforzar el diálogo entre las distintas partes interesadas y de impartir formación

⁷⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

⁷⁹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁸⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁸¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf>.

⁸² Véase <https://www.bangkokpost.com/business/1914400/cash-goes-to-13-4m-non-formal-workers>.

⁸³ A/HRC/47/50, párr. 67. Véanse también <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/covid-19-polluting-industries-lobby-to-get-bailouts-and-suspend-environmental-protections> y <https://www.theguardian.com/environment/2020/apr/17/polluter-bailouts-and-lobbying-during-covid-19-pandemic>.

⁸⁴ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf> y <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-india-workers-trfn-idUSKBN22P00H>.

⁸⁵ Véase <https://www.industrialunion.org/alarmed-attacks-on-labour-laws-during-covid-19-in-south-asia>.

⁸⁶ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> y https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46698/S2000893_en.pdf.

⁸⁷ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf> y https://www.washingtonpost.com/world/europe/coronavirus-remote-work-europe/2020/09/04/6e4a19c6-e23e-11ea-82d8-5e55d47e90ca_story.html.

⁸⁸ Véanse https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119686-962r78x4do&title=Supporting_people_and_companies_to_deal_with_the_Covid-19_virus, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_EN.pdf, <https://www.hrw.org/news/2020/06/29/protecting-economic-and-social-rights-during-and-post-covid-19>, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771042.pdf, y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.

en materia de derechos humanos⁸⁹, la participación activa de la sociedad civil en la formación y educación sobre derechos humanos y en las respuestas a las crisis; la necesidad de reforzar la supervisión del comportamiento de las empresas⁹⁰; la importancia de crear instituciones económicas para dar una respuesta rápida a las crisis⁹¹, y la adopción de herramientas tecnológicas digitales⁹². La urgencia y la determinación con la que muchos gobiernos reaccionaron ante la pandemia demuestran que están en condiciones de actuar con la misma rapidez, dedicación y tenacidad para hacer frente al cambio climático y a otras cuestiones relacionadas con las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas, si así lo deciden. Hay que potenciar la voluntad de “reconstruir para mejorar”, es decir, aprovechar la crisis como fase de transición hacia un mundo más verde y más equitativo. Las referencias en los planes de recuperación pospandémica a los Principios Rectores, si bien son importantes, han de ir acompañadas de obligaciones concretas y mecanismos de seguimiento⁹³.

B. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, incluso durante las crisis

20. La responsabilidad que de manera independiente recae en todas las empresas de respetar los derechos humanos, tal y como se indica en el pilar II de los Principios Rectores, se mantiene incluso en momentos de dificultades económicas o durante crisis de salud pública o de otro tipo. Esto es así tanto si los Estados cumplen con sus propias obligaciones como si no lo hacen⁹⁴. El Principio Rector 13 establece que la responsabilidad de respetar los derechos humanos obliga a las empresas a no causar o contribuir a causar consecuencias negativas sobre los derechos humanos en el desarrollo de sus propias actividades, y a asumir dichas consecuencias en caso de que se produzcan; además de tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente vinculadas a sus actividades, productos o servicios debido a sus relaciones comerciales, incluso en el caso de que no hayan contribuido a ellas. Entre los colectivos afectados se incluyen los jornaleros, los trabajadores sin contrato, los trabajadores temporales, los que trabajan en la llamada economía bajo demanda y en otras modalidades de trabajo precario y los que trabajan en las cadenas de suministro, además de los clientes y las comunidades.

21. Como ha señalado el Grupo de Trabajo, aunque algunas empresas desempeñan, por los productos o servicios que ofrecen, un papel especial en las situaciones de crisis, todas tienen la responsabilidad de prevenir y abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, y de tratar a las personas con dignidad⁹⁵. Algunas medidas prácticas en este sentido serían actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos a fin de determinar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de la forma en que responden al impacto que generen sobre los derechos humanos; implantar medidas de prevención adecuadas para velar por la salud y la seguridad de los trabajadores y protegerlos de posibles riesgos en el trabajo, por ejemplo, proporcionando equipos de protección personal y cumpliendo con las garantías fundamentales, como la licencia de enfermedad remunerada⁹⁶, o incorporar especialistas en derechos humanos a los equipos de gestión de crisis⁹⁷.

⁸⁹ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (en español) y <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (en español).

⁹⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁹¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en árabe).

⁹² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁹³ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

⁹⁴ Véase https://www.ohchr.org/Documents/Events/COVID-19_Guidance.pdf.

⁹⁵ Véase <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Véase <https://gbhr.org/updates/pandemic-shows-need-to-integrate-human-rights-specialists-in-crisis-managem>.

22. Durante la pandemia, muchas empresas se toparon con dificultades derivadas de los enormes cambios en la demanda, las cadenas de suministro, el transporte, la movilidad o la protección de los trabajadores. También tuvieron que gestionar una mano de obra con miedo a contagiarse del virus, inquieta ante la perspectiva de perder su medio de vida y preocupada por la inadecuada cobertura de la protección social, que dejó a millones de personas en todo el mundo sin acceso a prestaciones sociales o a una atención médica adecuada⁹⁸. Otros retos fueron la disminución de las oportunidades comerciales, la pérdida de clientes, el aumento de los gastos de explotación, el retraso en los pagos, los costos relacionados con las prolongadas licencias por enfermedad de los empleados, la reducción del flujo de efectivo, las dificultades para hacer frente a los préstamos bancarios y el nulo o limitado apoyo público a las pequeñas y medianas empresas.

23. Las importantes alteraciones que la pandemia provocó en los métodos de trabajo, las cadenas de suministro y el funcionamiento de las empresas dificultaron la aplicación de los Principios Rectores y el cumplimiento de la diligencia debida en materia de derechos humanos. En este sentido, a las empresas les resultó difícil detectar posibles violaciones de los derechos humanos a causa de la suspensión temporal de las actividades empresariales, tener acceso a distancia (en lugar de presencialmente) a las situaciones que pudieran ser motivo de preocupación, así como ponerse en contacto con los proveedores o poder interactuar con los trabajadores del sector informal y de las comunidades afectadas⁹⁹. Si bien las restricciones a la comunicación en persona hicieron mucho más difícil la gestión de los riesgos para los derechos humanos, algunos agentes plantearon formas de encarar las dificultades derivadas de la pandemia, por ejemplo recurriendo a la tecnología de videoconferencia para realizar visitas a las fábricas y auditorías a distancia o preguntando a los encargados por la jornada laboral de los trabajadores, el tiempo de contacto que tenían con la familia o el tiempo que pasaban al aire libre, a fin de obtener información sobre la realidad en la que se encontraban dichos trabajadores¹⁰⁰.

24. Según informó Oxfam, durante la pandemia, muchas empresas ganaron mucho dinero, pero apenas hicieron nada para apoyar a los gobiernos en su respuesta a la pandemia. Parece ser que varias empresas que habían recibido fondos de programas de ayudas públicas llevaron a cabo despidos o recortes salariales y de la jornada laboral, al mismo tiempo que priorizaban el pago de primas y el reparto de dividendos en efectivo. Algunas empresas petroleras, gasísticas y mineras presionaron a los gobiernos para que desregularan algunas medidas medioambientales, tributarias y sociales. También se flexibilizó la normativa medioambiental, debido, entre otras cosas, al éxito de la presión ejercida por el sector de las aerolíneas en favor de una reducción de las tasas por la emisión de dióxido de carbono¹⁰¹.

1. Grupos de riesgo y problemas sectoriales en materia de derechos humanos

25. Diversos estudios han demostrado que la respuesta de las empresas a la pandemia fue insuficiente en numerosos sectores¹⁰². La pandemia puso de manifiesto la existencia de desigualdades que permitieron a las empresas operar con impunidad, pese a cometer violaciones de los derechos humanos y usos abusivos del medio ambiente¹⁰³. Cabe destacar las violaciones de los derechos laborales en cadenas de suministro de empresas del sector de la confección, las violaciones del derecho a la salud de los empleados y clientes del sector de la hostelería y los problemas relacionados con la libertad de información, sobre todo en lo que respecta a la información engañosa difundida a través de los medios sociales¹⁰⁴. También

⁹⁸ Véase

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25843&LangID=E>.

⁹⁹ Véase [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE Input OHCHR Covid Biz.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf).

¹⁰⁰ Véase <https://gbhr.org/updates/the-impact-of-remote-working-on-companies-human-rights-risk-management>.

¹⁰¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

¹⁰² Véase https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/CHBR-Covid-Study_110221_FINAL.pdf.

¹⁰³ Véase <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/eccj.pdf>.

¹⁰⁴ Véanse https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/covid-19.html#protecting y <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, pág. 39.

se denunciaron casos de trabajadores expuestos a un mayor riesgo de explotación laboral, lo que incluye el trabajo forzoso, sobre todo entre trabajadores migrantes, en el sector alimentario, de producción de equipos de protección personal o del reparto¹⁰⁵, además de restricciones a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores.

26. La pandemia provocó una cantidad ingente de despidos laborales. En mayo de 2020, de los 100 países consultados por la Confederación Sindical Internacional, 87 informaron de que las empresas de sus países estaban llevando a cabo despidos¹⁰⁶. El desempleo generalizado, aunque tenga carácter temporal, hace que grandes sectores de la población mundial corran un mayor riesgo de ser explotados en trabajos forzados y otras formas contemporáneas de esclavitud¹⁰⁷. También fue habitual que las empresas obligaran a sus trabajadores a tomarse una licencia no remunerada o a recortarse “voluntariamente” el sueldo, que cancelaran pedidos, aplazaran pagos y que, por otra parte, incumplieran los contratos con subcontratistas y proveedores o se acogieran a las cláusulas de fuerza mayor de sus contratos para evitar el envío y pago de los pedidos¹⁰⁸.

27. En los casos en los que las empresas mantuvieron su actividad, a menudo agudizaron los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores esenciales y de categorías inferiores, en particular de los que trabajan en la economía bajo demanda, que se enfrentaron a condiciones de trabajo insalubres y a la falta de equipos de protección personal. En algunos países, los tribunales tuvieron que obligar a las empresas de plataformas a proporcionar equipos de protección personal a sus empleados¹⁰⁹. Los trabajadores de sectores esenciales, como la sanidad, la alimentación o el transporte¹¹⁰, arriesgaron la vida y sufrieron innumerables penurias, entre ellas el trabajo forzado¹¹¹, para producir los bienes esenciales necesarios para proteger la vida de los usuarios finales¹¹². Las empresas que operan en zonas francas y en explotaciones mineras remotas en ocasiones se negaron a colaborar en la protección de la salud y la seguridad de sus trabajadores, con lo que se incrementó la transmisión del virus.

28. La crisis ha tenido consecuencias devastadoras para millones de trabajadores de las cadenas de valor y ha puesto de manifiesto los riesgos para los derechos humanos que conlleva la subcontratación global a bajo costo¹¹³, las deficiencias existentes en la gestión de la cadena de suministro y en los sistemas de integridad de las empresas multinacionales¹¹⁴ y la responsabilidad compartida de Estados y empresas para abordar dichas consecuencias¹¹⁵. Las marcas y los minoristas cancelaron sus pedidos con poca antelación y se negaron a abonar las mercancías que habían encargado y que ya se habían producido, de manera que las fábricas no pudieron pagar los salarios de los trabajadores dedicados a la producción¹¹⁶. El

¹⁰⁵ Véase la respuesta de Anti-Slavery International en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁶ Véase https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf.

¹⁰⁷ Véase la respuesta de Anti-Slavery International en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁸ Véase la respuesta del Grupo Focal de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹¹⁰ Véase <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/04/08/covid-19-and-the-corporate-duty-to-respect-human-rights-its-time-for-the-business-community-to-step-up>.

¹¹¹ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-medical-glove-manufacturers-see-surge-in-orders-due-to-covid-19-amid-forced-labour-concerns/>.

¹¹² Véase <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

¹¹³ Véase <https://criticallegalthinking.com/2020/03/27/international-economic-law-covid-19/>.

¹¹⁴ Véase la respuesta de Transparency International en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹¹⁵ Véase <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

¹¹⁶ Véase <https://www.industrialunion.org/covid-19-an-existential-crisis-for-the-garment-industry>.

personal de la cadena de valor, especialmente en el sector de la confección, tuvo que trabajar por un salario bajo o sin sueldo, o fueron despedidos, sin una red de seguridad social¹¹⁷, lo que ha destruido los medios de vida de los trabajadores de numerosas fábricas de confección de países como Bangladesh o Camboya¹¹⁸. Otra consecuencia habitual de la crisis en este sector fueron los actos de represalia contra sindicalistas¹¹⁹.

29. Por otra parte, al prolongarse la pandemia y las restricciones de viaje que entrañó, alrededor de 500.000 marinos mercantes quedaron atrapados en sus buques. Los trabajadores del transporte por carretera vieron aumentar sus riesgos laborales, a consecuencia, entre otras cosas, de los robos con violencia de cargamentos de productos esenciales y farmacéuticos y de la escasez de equipos de protección personal. Estos transportistas tuvieron que afrontar dificultades económicas provocadas por el abaratamiento de los fletes, la incertidumbre acerca de la cobertura de los seguros y la inadecuada protección social de los conductores autónomos e informales¹²⁰.

30. Las investigaciones realizadas en diversos lugares en relación con el comportamiento de las empresas ante la pandemia han detectado problemas en algunos sectores concretos. En México, por ejemplo, en la agroindustria, en el sector manufacturero y en el extractivo, las violaciones de derechos humanos relacionadas con la pandemia se produjeron, en la mayoría de los casos, por la no aplicación de medidas sanitarias adecuadas, la exposición de los trabajadores a situaciones de alto riesgo o la falta de apoyo, tanto en el centro de trabajo como en los desplazamientos de ida y vuelta a sus domicilios, los despidos injustificados, arbitrarios o colectivos, la reducción de los salarios, las “vacaciones forzadas” sin sueldo y la disminución de las prestaciones sociales¹²¹. En Honduras, una investigación sobre la maquilas del sector de la confección puso de manifiesto que los despidos, la suspensión del trabajo y de los servicios sanitarios, la reducción de los ingresos, la pérdida de prestaciones y de vacaciones y otros cambios en las condiciones de trabajo relacionados con la pandemia habían provocado graves problemas de salud física y mental a las trabajadoras¹²². Otra investigación, que examinó las medidas adoptadas por las 49 mayores empresas mundiales de las tecnologías de la información y las comunicaciones para combatir el trabajo forzoso en sus cadenas de suministro, detectó entre los riesgos del sector la vulnerabilidad de los trabajadores ante el trabajo forzoso, el exceso de horas extraordinarias, la retención de salarios y la vulnerabilidad de los trabajadores sin medios de subsistencia alternativos. Los trabajadores migrantes se vieron expuestos a un mayor riesgo de explotación a causa de su precaria condición jurídica¹²³. En lo que respecta a la difusión del discurso de odio a través de los medios sociales, durante la pandemia las grandes empresas de medios sociales aumentaron el uso de tecnologías de automatización e inteligencia artificial para moderar su contenido de forma automática, lo cual agravó los problemas ya existentes con la tecnología de moderación de contenidos, que requiere de grandes cantidades de conjuntos de datos de

¹¹⁷ *Ibid.* Véanse también <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers>, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/mar/19/garment-workers-face-destitution-as-covid-19-closes-factories>, <https://theconversation.com/the-real-economic-victims-of-coronavirus-are-those-we-cant-see-133620>, <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker>, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/jun/10/anger-at-huge-shareholder-payout-as-us-chain-kohls-cancels-150m-in-orders> y la respuesta del Instituto Max Planck de Derecho Público Comparado y Derecho Internacional en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_ay_compilation.pdf.

¹¹⁸ Véanse <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers> y https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_758626/lang-en/index.htm.

¹¹⁹ Véanse https://media.business-humanrights.org/media/documents/Unpaid_wages_v9.pdf y <https://www.reutersevents.com/sustainability/millions-garment-workers-face-destitution-fashion-brands-cancel-orders>.

¹²⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹²¹ Véase https://media.business-humanrights.org/media/documents/Mexico_COVID-19_Report_EN_Final.pdf.

¹²² Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH1.pdf>, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH2.pdf>, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH6.pdf> y <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH7.pdf>.

¹²³ Véase <https://knowthechain.org/2020-ict-overview>.

expresiones de odio y violencia en lenguas minoritarias y dialectos para detectar y eliminar los contenidos ilegales. Estos conjuntos de datos están mucho menos desarrollados en las lenguas no occidentales, lo que da lugar a una moderación desigual susceptible de ser instrumentalizada por quienes intentan sortear las restricciones, lanzar amenazas o censurar contenidos legítimos. La excesiva dependencia de la moderación automatizada de contenidos, en lugar de hacerlo de manera manual, afectó de manera desproporcionada al Sur Global y a la moderación de las lenguas no occidentales¹²⁴.

31. Durante la pandemia, los pueblos indígenas fueron objeto de a numerosas violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas, como el aumento del acaparamiento de tierras, las restricciones al acceso a sus tierras, territorios y recursos consuetudinarios, y el continuo desprecio a sus derechos de libre determinación y autogobierno¹²⁵. En el Perú, haciendo caso omiso de las medidas de autoprotección de los pueblos indígenas para impedir el acceso a sus territorios y ponerse en cuarentena¹²⁶, el personal de las empresas petroleras y mineras accedió a dichos territorios sin el consentimiento de las comunidades que habían decidido aislarse y sin aplicar protocolos de protección adecuados¹²⁷. En muchos lugares, las empresas eludieron sus responsabilidades respecto al medio ambiente y los derechos humanos, en particular los derechos de los pueblos indígenas a la consulta y el consentimiento libre, previo e informado, en pro del crecimiento económico¹²⁸.

2. Iniciativas empresariales positivas puestas en marcha en las cadenas de suministro para paliar las consecuencias negativas sobre los derechos de los trabajadores y sobre las comunidades

32. También hubo casos de buenas prácticas empresariales durante la pandemia. En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por ejemplo, varios grandes supermercados anunciaron el pago inmediato a sus pequeños proveedores¹²⁹. Otros compradores importantes, de países como Bangladesh, se comprometieron a abonar todos los pedidos que ya estuvieran en producción o que ya se hubieran finalizado¹³⁰. Entre las actuaciones positivas cabe destacar asimismo la decisión de Fairtrade International de reforzar las medidas de protección y el equipamiento de los trabajadores¹³¹, la concesión de ayudas a sus proveedores mundiales por parte de una gran multinacional de bienes de consumo¹³², el establecimiento de sistemas alimentarios alternativos¹³³ o una mayor adhesión de las empresas a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer¹³⁴. Otras iniciativas positivas implicaron que las empresas aprovecharan y reforzaran su capacidad de influencia en las relaciones comerciales para ayudar a los hospitales y otros proveedores de servicios de atención sanitaria a respetar los derechos humanos durante la pandemia, por ejemplo ofreciendo comida gratis y apoyo al

¹²⁴ Véase la respuesta de The Tahrir Institute for Middle East Policy en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹²⁵ A/HRC/47/50, párr. 56.

¹²⁶ Véanse <https://www.oxfam.org/en/research/averting-ethnocide-indigenous-peoples-and-territorial-rights-crisis-face-covid-19-latin> y <https://ojo-publico.com/1720/indigenas-y-coronavirus-sentimos-que-el-estado-nos-abandono> (en español).

¹²⁷ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> y <https://muqui.org/noticias/protocolos-de-salud-con-vacios-y-reactivacion-economica-apresurada> (en español).

¹²⁸ A/HRC/47/50, párr. 56.

¹²⁹ Véanse <https://policy-practice.oxfam.org/resources/power-profits-and-the-pandemic-from-corporate-extraction-for-the-few-to-an-econ-621044/> y <https://views-voices.oxfam.org.uk/2020/06/which-supermarkets-are-doing-the-most-to-protect-the-rights-of-food-workers/>.

¹³⁰ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> y <https://www.thedailystar.net/business/news/hm-comes-its-garment-suppliers-rescue-1887454>.

¹³¹ Véase <https://www.fairtrade.net/news/new-guidance-from-fairtrade-boosts-action-to-protect-farmers-and-workers-during-covid-19-pandemic>.

¹³² Véase <https://www.sharecast.com/news/news-and-announcements/unilever-announces-euro600m-of-virus-relief-measures--7398120.html>.

¹³³ Véase <https://www.oxfam.org/en/food-workers-frontline-coronavirus>.

¹³⁴ Véase <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/implementation-of-weeps/>.

transporte de los trabajadores de la salud¹³⁵. Las empresas también demostraron su capacidad de innovación orientando su producción al desarrollo de equipos y suministros esenciales para combatir la pandemia¹³⁶, con lo que además de contribuir a combatir la propagación del virus, también pudieron retener a sus empleados. Varias empresas demostraron su liderazgo al recortar los salarios más altos para mantener los puestos de trabajo de la parte más baja de la escala salarial¹³⁷. Otras empresas reservaron un horario especial de apertura de tiendas para las personas mayores, organizaron redes de apoyo comunitario para las personas vulnerables o aplazaron el cobro del alquiler a las personas sin ingresos, con el fin de paliar los potenciales perjuicios para las poblaciones vulnerables¹³⁸. Unos 251 inversores institucionales de largo plazo instaron a las empresas a actuar de forma responsable en el contexto de la pandemia, también con respecto a sus proveedores¹³⁹. Algunas empresas crearon plataformas en línea para que los trabajadores migrantes pudieran almacenar sus contratos de trabajo de forma segura y evitar así posibles prácticas de contratación injustas, como el traspaso de contratos. Además, realizaron numerosas evaluaciones de impacto en países de riesgo e impartieron formación a cientos de miles de trabajadores para concienciarlos sobre sus derechos humanos.

33. Una serie de organizaciones internacionales y empresariales apoyaron activamente a las empresas facilitándoles orientación en materia de comportamiento empresarial responsable. Así, el ACNUDH, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la OIT y la Organización Marítima Internacional, junto con la International Chamber of Shipping y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, publicaron orientaciones para que las empresas con conexiones con el sector marítimo respetaran los derechos humanos de la gente de mar durante la pandemia¹⁴⁰. La Organización Internacional de Empleadores defendió los derechos humanos y el comportamiento empresarial responsable a través de la publicación de informes de orientación y material de promoción destinados a ofrecer información de importancia a gabinetes y empresas de gestión empresarial¹⁴¹. En Uganda, la Federación de Empleadores de Uganda (miembro de la Organización Internacional de Empleadores) organizó una sesión de formación en aplicación de los Derechos del Niño y de los Principios Empresariales dirigida a los empleadores¹⁴².

34. La pandemia interrumpió la economía y perjudicó a las empresas, pero también generó nuevas oportunidades. Así, por ejemplo, la digitalización de las herramientas de derechos humanos utilizadas por las empresas, como las auditorías digitales, permitió examinar más a fondo las cuestiones de derechos humanos. Otro ejemplo de dichas oportunidades fue la utilización por parte de las empresas de una herramienta de detección de riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza para estudiar oportunidades de negocio y calcular los niveles de riesgo mediante la evaluación de datos externos e internos¹⁴³. La respuesta a la pandemia también dio lugar a una colaboración en forma de llamada a la acción de la OIT al sector global de la confección de prendas de vestir. La iniciativa brinda

¹³⁵ Véase <https://www.pillar-two.com/featured-insights/2020/8/12/how-can-hospitals-and-other-healthcare-service-providers-respect-human-rights-during-covid-19-and-how-can-the-business-community-support-them>.

¹³⁶ Véanse <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%98recover-better%E2%80%99-covid-19>, <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, págs. 39-40 y <https://www.tbsnews.net/coronavirus-chronicle/coronavirus-bangladesh/ms-bangladesh-steps-produce-ppe-60043>.

¹³⁷ Véanse https://finance.yahoo.com/news/48-ceos-taking-pay-cuts-200003563.html?fr=sycsrp_catchall y <https://www.groundup.org.za/article/covid-19-shows-us-executive-pay-cuts-are-possible/>.

¹³⁸ Véanse <https://www.businessinsider.com/coronavirus-stores-special-hours-elderly-vulnerable-list-2020-3?r=US&IR=T> y <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, pág. 27.

¹³⁹ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/investor-statement-on-coronavirus-response/>.

¹⁴⁰ Véase <https://unglobalcompact.org/library/5886>.

¹⁴¹ Véase <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155412&token=ecacb4d5fb6d5d841967af719a92365191c5b7d9>.

¹⁴² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴³ *Ibid.*

un foro para la acción colectiva de empresas, federaciones sindicales y sindicatos, concebido para mitigar el impacto de la pandemia en este sector, mediante el apoyo a la continuidad del negocio y al pago de los salarios a los trabajadores, así como al desarrollo de sistemas de protección social¹⁴⁴.

35. Muchas empresas se adaptaron a las nuevas circunstancias de la pandemia modificando sus estructuras internas, actualizando su política de derechos humanos y los códigos de conducta para proveedores y adoptando herramientas digitales. La pandemia puso de manifiesto el papel que las empresas pueden desempeñar como fuente de información fiable y oportuna durante las crisis, así como la necesidad de establecer relaciones de confianza entre las empresas y sus proveedores a la hora de aplicar los derechos humanos en todos los niveles¹⁴⁵. Como señaló la Asociación Rusa de Empresarios y Emprendedores, durante la pandemia las empresas que ya venían aplicando medidas de responsabilidad empresarial se volvieron más sostenibles, corrieron menos riesgos no financieros (también de derechos humanos) y se adaptaron más rápido a nuevas dificultades¹⁴⁶.

C. Posibilitar el acceso a mecanismos de reparación efectivos en los momentos de crisis

36. El pilar III de los Principios Rectores, relativo al acceso a mecanismos de reparación para los afectados por las violaciones de derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas, es una pieza integral del deber del Estado de proteger los derechos humanos. El Grupo de Trabajo ya había estudiado el “abanico de reparaciones” que los titulares de derechos afectados deben poder exigir sin temor a la victimización¹⁴⁷. El acceso a un recurso efectivo cuando se ha producido un abuso puede garantizarse por la vía judicial, administrativa, legislativa o por otros cauces adecuados, como los mecanismos de reclamación extrajudiciales. La reparación puede producirse en forma de disculpas, restitución, rehabilitación, indemnización económica o de otra índole y sanciones (penales o administrativas)¹⁴⁸. Tal y como había señalado el Grupo de Trabajo, cuando una empresa haya provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, los Principios Rectores expresan de manera clara que deberá remediar la situación o colaborar con otros para remediarla por medio de procedimientos legítimos. Esto es válido tanto en circunstancias normales, como en momentos de pandemia u otro tipo de crisis¹⁴⁹.

37. El proyecto de rendición de cuentas y reparación del ACNUDH lleva mucho tiempo estudiando los obstáculos a que se enfrentan los titulares de derechos para acceder a los mecanismos judiciales y extrajudiciales¹⁵⁰. De todas maneras, durante la pandemia se presentaron algunas dificultades especiales. Los Estados y las empresas tuvieron que reforzar sus mecanismos de rendición de cuentas y capacitar a los titulares de derechos afectados para que expresaran sus inquietudes y dieran la voz de alarma respecto a los abusos cuando se produjeran. Cuando los Estados trasladaron los juzgados a Internet y cerraron las instituciones públicas, fue necesario introducir las salvaguardias precisas para velar por los derechos humanos de las personas que querían obtener una reparación, pero no habían podido acceder a Internet para iniciar un procedimiento judicial o administrativo. La obligación de rendir cuentas y los mecanismos de reparación son herramientas de prevención; es crucial asegurar la reparación del daño y elevar la responsabilidad de las empresas, no sólo para

¹⁴⁴ Véase https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm.

¹⁴⁵ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴⁶ Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (en ruso).

¹⁴⁷ A/72/162.

¹⁴⁸ Véanse el Principio Rector 25 y su comentario.

¹⁴⁹ Véase <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵⁰ Véase <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>.

corregir y reparar los abusos relacionados con la pandemia, sino también para prevenir futuros abusos contra los derechos humanos¹⁵¹.

38. La pandemia dio lugar a focos de conflicto adicionales entre las empresas y las personas negativamente afectadas por las actividades empresariales¹⁵². Pese a ello, las víctimas tuvieron problemas para obtener una reparación efectiva por las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas, a causa de diversos obstáculos ligados a la pandemia, como la dificultad de los servicios de inspección del trabajo para llevar a cabo inspecciones eficaces, los retrasos en los mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales por falta de personal o el hecho de tener que celebrar las audiencias por Internet por las restricciones impuestas a la modalidad presencial debido a la pandemia¹⁵³.

39. Los trabajadores migrantes fueron uno de los colectivos más afectados por el limitado o nulo acceso a un mecanismo de reparación efectivo durante la pandemia. Por ejemplo, en Qatar, los tribunales se cerraron durante el pico de la epidemia en 2020 y los trabajadores extranjeros que habían sido despedidos por las empresas qataríes y que tenían acceso a una reparación por el impago de sus salarios se vieron obligados a regresar a sus países de origen sin cobrar los salarios que les correspondían¹⁵⁴.

40. Los pueblos indígenas también tuvieron problemas para acceder a los mecanismos de reparación durante la pandemia. El Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas recabó la atención de la Asamblea General sobre esta situación en su informe de 2020 a, en el que señaló que la suspensión o limitación de las actuaciones judiciales había impedido el acceso a la justicia o a los mecanismos de reparación, lo cual permitía a las empresas y a las redes criminales adueñarse de las tierras de los pueblos indígenas sin ningún tipo de control ni obligación de rendir cuentas. También observó que las medidas de confinamiento habían limitado la capacidad de los defensores de los derechos de los indígenas de movilizar su red de apoyo de emergencia para proteger a los miembros de las comunidades indígenas, al tiempo que las autoridades y los agentes privados continuaban ampliando su capacidad de silenciarlos, por ejemplo, criminalizándolos por romper la cuarentena cuando intentaban impedir incursiones en sus tierras¹⁵⁵.

41. Si bien es cierto que algunos grupos tuvieron que hacer frente a ciertos problemas para acceder a los recursos, también se dieron ejemplos positivos que demuestran que, incluso en momentos de crisis, es posible evitar que las personas con derecho a obtener una reparación tengan que superar nuevos obstáculos. Entre dichos ejemplos cabe citar la existencia de mecanismos con múltiples canales de comunicación, como la videoconferencia y otros métodos en línea¹⁵⁶. Así, en Singapur, los tribunales introdujeron el uso de videoconferencias y conferencias telefónicas para proteger a los usuarios y al personal de los tribunales, y elaboraron una guía para facilitar a las partes el uso de estos métodos¹⁵⁷. Costa Rica incorporó reformas a su ordenamiento jurídico para actualizar los procedimientos relativos a las audiencias de conciliación y las comparecencias, con el fin de facilitar los procesos alternativos de resolución de conflictos por medio de herramientas en línea y videoconferencias¹⁵⁸. En relación con las audiencias presenciales, un ejemplo de un Estado que tomó medidas para garantizar un acceso seguro fue el de la República de Corea, donde se restringió el número de personas en cada sala del tribunal, se impuso el distanciamiento social y el uso de máscaras, se instalaron cámaras térmicas en los accesos a los edificios de

¹⁵¹ Véase <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵² Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (en español).

¹⁵³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹⁵⁴ Véanse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf> y <https://www.hrw.org/report/2020/08/24/how-can-we-work-without-wages/salary-abuses-facing-migrant-workers-ahead-qatars>.

¹⁵⁵ A/75/185, párr. 79.

¹⁵⁶ Véase <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/bbfeb594/covid-19-and-the-global-approach-to-further-courtproceedings-hearings>.

¹⁵⁷ Véase <https://www.judiciary.gov.sg/attending-court/virtual-court-sessions>.

¹⁵⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (en español).

los tribunales y se colocaron pantallas transparentes delante de los jueces para evitar la propagación del virus¹⁵⁹.

42. Otra forma de facilitar un recurso efectivo consistió en ampliar los criterios de admisibilidad de los mecanismos de reclamación de manera que incluyeran los tipos de violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas producidos en el contexto de la pandemia. En la provincia de Sind (el Pakistán), por ejemplo, el Departamento de Trabajo y las organizaciones obreras y patronales acordaron poner en marcha un mecanismo tripartito para canalizar las reclamaciones por los impagos de salarios producidos durante el confinamiento de todo el país¹⁶⁰. En la Arabia Saudita, el sistema judicial garantizó el derecho a un recurso efectivo a todos los ciudadanos y residentes¹⁶¹ y, en Portugal, el Estado regularizó la situación de los extranjeros, incluidos los solicitantes de asilo con solicitudes pendientes, con lo que tuvieron acceso a la atención de salud, el empleo, los servicios sociales y a la vivienda¹⁶².

D. Participación de la sociedad civil y acción colectiva: dificultades y oportunidades

43. Los agentes de la sociedad civil desempeñan un papel fundamental como portavoces de las partes interesadas y las comunidades afectadas, al actuar como fiscalizadores, defensores y emisores de alertas tempranas sobre los riesgos y las repercusiones negativas sobre los derechos humanos¹⁶³. Como se señala en el comentario al Principio Rector 18, relativo a la detección de este tipo de repercusiones, en las situaciones en las que no sea posible consultar a los titulares de derechos, las empresas deben estudiar alternativas razonables, como acudir a recursos expertos acreditados e independientes, incluidos los defensores de los derechos humanos y otros agentes de la sociedad civil. El comentario al Principio Rector 23 señala que las empresas suelen hacer bien en no guiarse únicamente por los conocimientos especializados y los procesos de consulta transfuncional en el seno de las propias empresas, sino en consultar también a expertos externos acreditados e independientes, entre otros, de las administraciones públicas, la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos y las correspondientes iniciativas de múltiples interesados. Por lo tanto, los Principios Rectores reconocen el papel fundamental que desempeña la sociedad civil como parte del “ecosistema” de las empresas y los derechos humanos, entre otras cosas en lo que respecta a la diligencia debida en materia de derechos humanos y a lograr que las empresas comprendan las preocupaciones de las partes interesadas afectadas y faciliten el acceso a la justicia y a mecanismos de reparación. Es fundamental que los Estados y las empresas celebren consultas sustantivas con los representantes de la sociedad civil, incluidos los trabajadores, los miembros de las comunidades afectadas y los sindicatos, además de con las instituciones nacionales de derechos humanos, tanto en tiempos normales como en períodos de crisis.

44. Se puso en práctica en el Canadá durante la pandemia, que afectó de forma considerable a las comunidades indígenas, entre otras cosas por la repercusión que la limitación de acceso a la banda ancha tuvo para las empresas dirigidas por miembros de las comunidades indígenas, las carencias de los servicios educativos y sanitarios, el hacinamiento en las viviendas, las vulnerabilidades sanitarias, el escaso o nulo acceso a las ayudas empresariales ordinarias y el hecho de vivir en zonas remotas o rurales. La Junta Nacional de Desarrollo Económico Indígena colaboró con varias organizaciones indígenas nacionales para hacer frente a las repercusiones de la pandemia en los pueblos indígenas. Gracias a esta colaboración, se facilitó que las empresas autóctonas suministraran bienes y servicios médicos para hacer frente a la pandemia, se constituyó una entidad para que las

¹⁵⁹ Véase <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=E9A83AEF-6B17-4A54-815F-1C6E0D600163>, págs. 62 a 64.

¹⁶⁰ Véase <https://www.thenews.com.pk/print/636776-tripartite-mechanism-activated-to-mitigate-impact-of-covid-19-lockdown-on-workers>.

¹⁶¹ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

¹⁶² Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.

¹⁶³ Comentario al Principio Rector 18.

empresas indígenas pudieran participar en los procesos de adquisición, se elaboró un estudio de viabilidad para habilitar ciertas infraestructuras, como la banda ancha, y se promovió el acceso de las empresas indígenas al capital¹⁶⁴.

45. Por otra parte, el Gobierno de Egipto ejecutó programas y proyectos con organizaciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil para fomentar el empoderamiento económico de las mujeres y paliar las violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales que afectaban a las mujeres trabajadoras. Así, se puso en marcha un proyecto titulado “Empoderamiento de la mujer e inclusión financiera y económica en el Egipto rural: respuesta a la COVID-19”, en colaboración con el Consejo Nacional de la Mujer, el Banco Central de Egipto, la Unión Europea¹⁶⁵, la Embajada de los Países Bajos y ONU-Mujeres¹⁶⁶.

46. Sin embargo, según se ha informado ampliamente, la pandemia fue una ocasión para reprimir a los sindicatos y atacar a sindicalistas. En Bangladesh, por ejemplo, en junio de 2020, unos 3.000 trabajadores del sector de la confección fueron despedidos en el marco de una operación antisindical llevada a cabo en tres plantas de la misma empresa¹⁶⁷. En el Brasil, una empresa multinacional cerró su fábrica de fertilizantes y despidió a un gran número de trabajadores, vulnerando los convenios colectivos y la obligación de consultar a los sindicatos¹⁶⁸. En el Perú, una minorista multinacional del sector de artículos para el hogar despidió a 22 operarios de almacenes que habían presentado una solicitud colectiva de protección de la salud y la seguridad contra la COVID-19. En Sudáfrica, al parecer se despidió a los representantes sindicales de una fábrica de automóviles por incitar a los trabajadores a interrumpir su actividad después de informar de que un gran número de trabajadores había dado positivo en las pruebas de COVID-19. La pandemia también se utilizó como excusa en Turquía para señalar a sindicalistas y obligarles a tomarse licencias no remuneradas. En Zimbabwe, se procesó a dirigentes sindicales después de que los trabajadores hicieran huelga para exigir el pago de las prestaciones por pandemia que tenían pendientes de cobro¹⁶⁹. En muchos lugares, debido a la falta de representación sindical efectiva, los trabajadores migrantes a menudo ni siquiera conocían los planes de salud a los que tenían derecho¹⁷⁰. El derecho a la negociación colectiva también se vio gravemente mermado en los casos en los que las empresas hicieron caso omiso de las obligaciones que tenían contraídas en virtud de los convenios colectivos sin llevar a cabo de buena fe un proceso serio de consulta¹⁷¹.

47. Una noticia positiva, como así se señala en el documento informativo que preparó en 2021 la OIT sobre el diálogo social, fue la firma por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores nacionales, tanto generales como sectoriales, de declaraciones y acuerdos conjuntos, en relación con cuestiones como el apoyo a los trabajadores y a las empresas y con la promoción de la recuperación y la resiliencia a largo plazo¹⁷².

48. Un buen ejemplo de cooperación con los sindicatos fue el acuerdo firmado entre las organizaciones empresariales, los sindicatos y el Gobierno de Dinamarca, por el que se otorgaron indemnizaciones a las empresas que tuvieron que realizar despidos a causa del confinamiento, para evitar tener que hacer recortes de personal¹⁷³. Encontramos más ejemplos

¹⁶⁴ Véase <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (grabación de la sesión, 42:20-47:30).

¹⁶⁵ Véase https://eeas.europa.eu/delegations/niger/94949/celebrating-strategic-partnerships-%E2%80%98women%E2%80%99s-empowerment-and-financial-and-economic-inclusion_en.

¹⁶⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

¹⁶⁷ Véase https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/union_busting_and_unfair_dismissals_garment_workers_during_covid-19.pdf, pág. 14.

¹⁶⁸ Véase https://www.uniontounion.org/sites/default/files/additional_info_files/ituc_globalrightsindex_2020_english_version4_singlepages.pdf, pág. 37.

¹⁶⁹ Véase https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf, pág. 4.

¹⁷⁰ A/HRC/47/50, párr. 54.

¹⁷¹ Véase <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20updated%2010062020%20final.pdf>.

¹⁷² Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_802527.pdf.

¹⁷³ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Denmark.pdf>.

positivos en la Argentina, donde una federación de sindicatos que representaba a trabajadores del sector minorista negoció con una asociación nacional de hipermercados un protocolo para conceder una ayuda especial a los trabajadores de las tiendas de comestibles¹⁷⁴. En los Estados Unidos, los empleados sindicados del sector del comercio de comestibles de varias cadenas nacionales de supermercados negociaron con éxito una prestación temporal por peligrosidad, 14 días de licencia de enfermedad con sueldo para los casos de COVID-19, la autorización a los trabajadores para llevar mascarillas y guantes en el trabajo, así como medidas para proteger a los empleados de los clientes¹⁷⁵. En Nueva Zelanda, gracias a una campaña impulsada por los sindicatos, el Gobierno decidió aprobar una ley para ampliar de cinco a diez días la duración del derecho legal a la licencia por enfermedad¹⁷⁶. Un buen ejemplo de cooperación de una empresa con los sindicatos es el memorando de entendimiento que un importante supermercado firmó con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, por el que ambas partes se comprometían a apoyar los derechos de los trabajadores en todo el mundo, donde además se prestaba una atención especial a que las mujeres de las cadenas globales de suministro de alimentos pudieran tener acceso a mecanismos de reclamación eficaces, a la libertad de asociación y a la representación sindical¹⁷⁷.

49. Las amenazas a los defensores de los derechos humanos y a las libertades cívicas son un problema creciente en todo el mundo, que se agravó durante la pandemia a causa de los confinamientos, lo cual facilitó la localización de los defensores. También han aumentado las amenazas de violencia física contra activistas de derechos humanos, incluso por parte de grupos armados¹⁷⁸, las restricciones a las reuniones públicas y a los actos de campaña presenciales, y se ha denegado el derecho a la participación pública¹⁷⁹. En Honduras, por ejemplo, los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente siguieron siendo víctimas de atentados mortales en represalia por su defensa de dichos derechos¹⁸⁰ y también se registraron atentados contra defensores de los derechos humanos en el Brasil, Camboya y Sudáfrica, entre otros lugares¹⁸¹. Como afirmó el Grupo de Trabajo en sus orientaciones de 2021 relativas a la garantía del respeto de los defensores de los derechos humanos, la respuesta de los gobiernos a la pandemia ha tenido consecuencias para las libertades cívicas y los derechos humanos y con la pandemia se han incrementado los riesgos para los defensores de los derechos humanos, con lo que su trabajo se ha vuelto más complicado, solitario y peligroso. Los gobiernos y los agentes empresariales no deberían utilizar la respuesta a la pandemia y sus consecuencias económicas como pretexto para eludir sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos y medio ambiente¹⁸².

E. Papel de las instituciones nacionales de derechos humanos

50. La pandemia puso de manifiesto el papel que las instituciones nacionales de derechos humanos pueden desempeñar cuando se trata de asesorar y proporcionar orientaciones a gobiernos y empresas para que en su respuesta a las crisis no dejen de proteger y respetar los derechos humanos. Así, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Kenya elaboró para el Gobierno una serie de orientaciones sobre la aplicación de medidas legislativas y

¹⁷⁴ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741342.pdf.

¹⁷⁵ Véase <https://www.ufcw.org/press-releases/krogercoronavirus>.

¹⁷⁶ Véase la respuesta de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁷⁷ Véase <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/01/MoU-Tesco-and-IUF-Jan-2022-e-signatures.pdf>.

¹⁷⁸ Véase <https://earthrights.org/media/organizations-urge-governments-to-protect-activists-and-communities-threatened-by-armed-groups-during-covid-19-pandemic/>.

¹⁷⁹ Véase <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/just-recovery-in-peril-human-rights-defenders-face-increasing-risk-during-covid-19/>.

¹⁸⁰ Véase <https://earthrights.org/blog/activists-under-attack-in-honduras/>.

¹⁸¹ A/HRC/47/50, párr. 80.

¹⁸² A/HRC/47/39/Add.2, párrs. 24, 33 y 34. Véase también <https://www.frontlinedefenders.org/en/campaign/covid-19-attacks-hrds-time-pandemic>.

normativas relativas a las crisis con el fin de hacer respetar los derechos humanos de las personas y comunidades afectadas del entorno empresarial¹⁸³.

51. Las instituciones nacionales de derechos humanos también pueden orientar a los gobiernos para que apliquen medidas concretas y especialmente destinadas a proteger a los grupos más vulnerables, hagan seguimiento de la situación de los derechos humanos y de la aplicación de las medidas de emergencia, compartan información con los titulares de derechos respecto a la protección de las normas de derechos humanos durante la pandemia y garanticen el acceso virtual a los servicios de las instituciones nacionales de derechos humanos durante los confinamientos.

52. El Grupo de Trabajo ha observado que en situaciones de emergencia pública o de conflicto, las instituciones nacionales de derechos humanos pueden encontrarse dificultades adicionales para cumplir su mandato de promover y proteger los derechos humanos, también en el sector privado¹⁸⁴. Esta cuestión ya se había planteado en la Declaración de Kiev sobre el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos en situaciones de conflicto y de posconflicto, de octubre de 2015¹⁸⁵. Mientras que las personas en posiciones de autoridad con frecuencia utilizaban la pandemia como excusa para mermar los derechos humanos y el espacio cívico¹⁸⁶, las instituciones nacionales de derechos humanos han asumido un papel importante a la hora de exigir una explicación por la merma de los derechos humanos y las libertades¹⁸⁷ y de brindar asesoramiento a los Estados para garantizar que sus actuaciones se ajusten a los derechos humanos y protejan a los grupos en situación de vulnerabilidad¹⁸⁸.

F. Ejemplos de iniciativas impulsadas por algunas entidades de las Naciones Unidas durante la pandemia

53. Desde el inicio de la pandemia, varias entidades de las Naciones Unidas han insistido en las repercusiones de la crisis en los trabajadores y otros grupos afectados. Han hecho frente a las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas por medio de la cooperación multilateral e internacional y han apoyado a los Estados a dar respuesta a estos problemas¹⁸⁹. Los siguientes ejemplos ilustran la labor que dos organismos de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres (que participó en el décimo Foro anual sobre las Empresas y los Derechos Humanos) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (que contestó al cuestionario del Grupo de Trabajo) llevaron a cabo dedicando recursos a analizar en qué medida la pandemia había afectado a los sectores para los que trabajan y de qué manera los gobiernos y el sector empresarial podían ayudar a resolver los problemas señalados por dichos organismos.

54. ONU-Mujeres llevó a cabo una investigación que demostró que las mujeres fueron uno de los grupos más afectados durante la pandemia, ya que, por sus condiciones laborales, de por sí precarias, con salarios más bajos, menos ahorros y empleos más inseguros que los hombres, habían quedado más expuestas a los vaivenes del mercado laboral. Además de suponer una mayor carga económica, la pandemia también incrementó la carga de trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, al no poder los niños ir a la escuela, estar las personas

¹⁸³ Véase <https://www.knchr.org/Portals/0/KNCHR%20Advisory%20on%20Labour.pdf>.

¹⁸⁴ A/HRC/47/39/Add.3, párr. 43.

¹⁸⁵ Véase http://ennhri.org/wp-content/uploads/2019/10/the_kyiv_declaration.pdf.

¹⁸⁶ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

¹⁸⁷ Véase <https://www.osce.org/files/f/documents/8/0/465906.pdf>.

¹⁸⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

¹⁸⁹ Véanse https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf, <https://www.unglobalcompact.org/news/4531-03-16-2020>, <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%98recover-better%E2%80%99-covid-19>, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>, <https://www.fao.org/policy-support/tools-and-publications/resources-details/en/c/1270457>, <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2021/01/19/covid-19-business-pulse-survey-dashboard> y <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

mayores más necesitados de atención y encontrarse los servicios de salud desbordados¹⁹⁰. Las conclusiones de ONU-Mujeres mostraron que, pese a que la pérdida de empleo afectó tanto a las mujeres como a los hombres, ellas acusaron una mayor reducción de las horas de trabajo remunerado y una caída en picado de sus ingresos, por lo que se prevé que su recuperación sea más lenta que la de los hombres. Las mujeres en edad de trabajar que viven con hijos son las que mayor probabilidad tenían de perder su seguridad económica. La situación económica de las viudas también se resintió y las mujeres de bajo nivel educativo quedaron especialmente expuestas a sufrir pérdidas económicas¹⁹¹.

55. ONU-Mujeres documentó la creación en Chile de un programa de subsidios para las personas que trabajan y al mismo tiempo se ocupan de los cuidados, así como la aprobación de una política nacional de ciencia y tecnología destinada a fomentar las competencias tecnológicas y el empleo de las mujeres¹⁹². En la misma línea, en Maldivas, se integró a cerca de 7.500 trabajadoras del sector informal en el programa gubernamental de complemento de ingresos¹⁹³ y en Rwanda, el Gobierno amplió un fondo de recuperación económica para incluir a las pequeñas y medianas empresas, que es donde más mujeres se concentran¹⁹⁴.

56. La UNESCO abordó los problemas de privacidad derivados del incremento del uso de las tecnologías digitales durante la pandemia con el objetivo de contener el virus, establecer mecanismos de seguimiento y localización y recopilar grandes volúmenes de datos personales. Así, en 2021 elaboró la Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial, un instrumento normativo pionero aprobado por 193 Estados miembros, que contiene disposiciones que explican qué se hace con la información recopilada, de forma que se respete la privacidad y la transparencia¹⁹⁵.

57. La iniciativa mundial de la UNESCO Youth as Researchers on COVID-19 destacó los obstáculos a los que los jóvenes se enfrentan a la hora de hacer efectivo su derecho al trabajo y a un nivel de vida adecuado. Estos problemas afectan a las empresas y se podrían abordar con la colaboración de los agentes empresariales. La investigación subrayó la importancia de colaborar con los gobiernos nacionales y el sector empresarial en el diseño y aplicación de políticas y programas para dotar a los trabajadores de protección en el lugar de trabajo, invertir en infraestructura digital para los jóvenes, mejorar el apoyo a las empresas dirigidas por jóvenes y ampliar las oportunidades para que los jóvenes puedan ponerse en contacto y colaborar con los responsables políticos¹⁹⁶.

58. Al inicio de la pandemia, la UNESCO creó la Coalición Mundial por la Educación, una alianza internacional multisectorial que cuenta con unos 180 miembros del sector privado, incluidas las empresas de tecnología educativa, así como de organizaciones sin fines de lucro, fundaciones, medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil. Se trata de una plataforma de colaboración que permite continuar con el aprendizaje que se vio interrumpido por la pandemia¹⁹⁷.

¹⁹⁰ Véanse <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19> y <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>.

¹⁹¹ Véase <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, págs. 4 y 5.

¹⁹² Véase <https://data.unwomen.org/features/chile-data-womens-paid-and-unpaid-work-prompt-subsidy-working-caregivers-and-inform>.

¹⁹³ Véase <https://data.unwomen.org/features/maldives-survey-findings-influence-covid-19-response>.

¹⁹⁴ Véase <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, págs. 20.

¹⁹⁵ Véase <https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics>.

¹⁹⁶ Véase https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/ppt_dia_internacional_de_la_juventud_2020.pdf (en español).

¹⁹⁷ Véase <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition#:~:text=The%20Global%20Education%20Coalition%20launched,this%20unprecedented%20disruption%20and%20beyond>.

V. Conclusiones

59. La pandemia y la consiguiente crisis económica sacaron a relucir y agudizaron las desigualdades y vulnerabilidades de la mayoría de los modelos empresariales. Esto supuso un obstáculo de primer orden para los derechos humanos, la dignidad humana y el desarrollo sostenible y demostró la necesidad de reforzar la protección de los trabajadores y consumidores vulnerables de todos los sectores. Al mismo tiempo, la pandemia es una oportunidad para acabar con la desigualdad y la vulnerabilidad y para construir un futuro de prosperidad y seguridad compartidas, en el que los derechos humanos estén en el centro de los modelos empresariales. Los Estados y las empresas deben velar por que la respuesta a la pandemia sirva para reconstruir para mejorar a largo plazo, entre otras cosas, atajando la pobreza, las desigualdades y la falta de inversión en atención de la salud y en servicios públicos y para construir un mundo más inclusivo y sostenible¹⁹⁸.

60. Una vez se haya superado la pandemia, los Estados y los agentes empresariales, en lugar de volver a la anterior normalidad, deberán fraguar una nueva que se base en las normas establecidas en los Principios Rectores. El período de recuperación nos brinda la oportunidad de iniciar un camino más sostenible, que ponga en el centro a las personas y al planeta. Los verdaderos avances en cuanto a la aplicación de los Principios Rectores nos ayudarán a estar mejor preparados para la próxima crisis, especialmente para hacer frente a la crisis climática y a otros problemas de derechos humanos derivados de las injusticias y las desigualdades.

61. Los Estados y las empresas tienen sus respectivos deberes y responsabilidades cuando se trata de garantizar que las medidas adoptadas para impulsar la recuperación económica se apliquen respetando los derechos humanos. Hay que considerar a la sociedad civil y a las demás partes interesadas como aliados fundamentales para alcanzar dicho objetivo y también para ayudar a los Estados y a las empresas a determinar, prevenir y paliar todo menoscabo de los derechos humanos. Al centrarse en prevenir o abordar los principales riesgos en materia de derechos humanos, sobre todo en el caso de las personas con mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, los Principios Rectores brindan un marco de acción a los Estados y a las empresas. Aunque la situación generada por la pandemia no tiene precedentes, la respuesta debe basarse en las normas de derechos humanos vigentes, en particular los Principios Rectores¹⁹⁹. Crisis como la provocada por esta pandemia suelen durar años y surtir numerosos efectos imprevistos que pueden extenderse como una mancha de aceite por las estructuras económicas y sociales. Los trabajadores seguirán sufriendo las consecuencias de los perjuicios económicos causados mucho después de la reapertura de las empresas. Cuando las medidas escogidas para lograr la recuperación financiera se toman en detrimento de los derechos humanos, el bienestar y la dignidad de las personas, consecuencias que acarrea para las personas son a la postre reales, graves y pueden suponer un cambio de vida. Al mundo se le presenta la oportunidad de marcar un rumbo diferente que contribuya a la sostenibilidad de las empresas sin dejar de respetar al mismo tiempo los derechos y la dignidad de todas las personas²⁰⁰. Las siguientes recomendaciones se pueden aplicar tanto en la actual situación de pandemia, como en futuras crisis.

¹⁹⁸ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ Véase <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

VI. Recomendaciones

62. Los Estados deberían:

a) Asegurarse de que las medidas adoptadas para paliar las consecuencias económicas de las crisis se ajusten a los derechos humanos y contribuyan a impulsar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

b) Hacer cumplir las leyes y reglamentos laborales (o aprobarlos allá donde aún no existan), incluidos los relativos a los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, las licencias por motivos médicos y familiares remuneradas, las ayudas para la atención a la infancia, la discriminación o el derecho de sindicación y a la negociación colectiva, entre otras cosas, velando por que la inspección de trabajo esté dotada de la capacidad adecuada y por que se impongan sanciones acordes con los abusos detectados;

c) Garantizar la existencia de leyes y reglamentos eficaces para proteger contra el menoscabo de los derechos humanos ocasionado por las empresas, entre otras cosas exigiéndoles que actúen con la debida diligencia en materia de derechos humanos y que realicen evaluaciones del impacto ambiental y climático y que hagan pública toda la información relevante sobre dicho impacto, y animarlos a priorizar a las inversiones con bajas o nulas emisiones de carbono;

d) Considerar la posibilidad, cuando se diseñen y pongan en funcionamiento mecanismos públicos de reclamación, de vías alternativas para tener un acceso en condiciones de seguridad a los mecanismos de reparación, eliminación para ello las barreras relacionadas con la pandemia, y garantizar que entre los criterios de admisibilidad a trámite de las reclamaciones figuren los daños que se ocasionen durante la crisis;

e) Requerir a las empresas que respeten los convenios colectivos vigentes, que apoyen a los sindicatos, que antepongan la seguridad de los trabajadores, que les abonen complementos salariales y, en su caso, ayudas para el cuidado de los niños, que eviten los despidos, que colaboren con los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa y que exijan responsabilidades a las empresas que incumplan la legislación laboral;

f) Proporcionar una red de protección social adecuada, sobre todo para los grupos y personas que se encuentran en las situaciones más precarias y vulnerables del mercado laboral, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal;

g) Disponer que, cuando se realice un rescate o se otorgue otro tipo de ayudas de apoyo y estímulo a su recuperación financiera, los beneficiarios deban aplicar los Principios Rectores, entre otras cosas actuando con la debida diligencia en materia de derechos humanos y facilitando el acceso a los mecanismos de reparación y reclamación, y excluir de las ayudas públicas a las empresas con un historial demostrado de menoscabo de los derechos humanos, a las que blindan sus beneficios en paraísos fiscales y desvían rentas del trabajo en favor de los accionistas y la dirección mediante por ejemplo, la recompra de acciones, el reparto de dividendos, las primas a los directivos, los aumentos salariales para los que más ganan o los despidos;

h) Exigir a las empresas que hayan sido objeto de un rescate público o hayan recibido otro tipo de ayudas de apoyo y estímulo a su recuperación financiera que determinen los principales riesgos para los derechos humanos que presentan sus actividades en el contexto de la recuperación pospandémica y definan las medidas que cabe adoptar para prevenirlos, paliarlos y resolverlos;

i) Estudiar los probables efectos climáticos de las ayudas a la recuperación financiera, estructurar los planes de ayuda para paliar dichos efectos y oponerse a toda relajación de las normas de emisiones y reglamentación medioambiental en vigor;

j) Prestar especial atención, en situaciones de crisis, a la carga que soportan el sector de los cuidados y los cuidadores no remunerados, incluidas las mujeres,

exigiendo a las empresas del sector un cumplimiento más estricto de las normas de seguridad de los trabajadores y prohibiéndoles que sancionen a los trabajadores que se vean obligados a asumir tareas de cuidados no remuneradas;

k) Proteger en todo momento el espacio cívico, velando por que se ampare a los defensores de los derechos humanos y por que puedan gozar de las libertades fundamentales, entre otras cosas, propiciando un entorno jurídico y político que les permita sortear los ataques o represalias de las empresas y otros agentes, garantizándoles el acceso a una vía de recurso en caso de que se produzca un abuso de ese tipo y protegiendo a los recurrentes contra las represalias a las que se enfrentan;

l) Ampliar los planes de digitalización y crear infraestructuras tecnológicas avanzadas que puedan utilizarse en momentos de crisis como alternativa a los procedimientos presenciales y asegurarse de que cualquier tecnología, incluida la inteligencia artificial y el reconocimiento facial, pueda ser examinada por las entidades reguladoras independientes y por la sociedad civil;

m) Garantizar que la contratación pública se realice de forma abierta y transparente, según el principio de la libre y leal competencia, y dando prioridad a las empresas que actúan en consonancia con los Principios Rectores;

n) Integrar los Principios Rectores y requisitos de sostenibilidad en las operaciones y prácticas de contratación de todas las entidades públicas y empresas de titularidad o control estatal y exigir que hagan lo mismo a las empresas con las que contraten bienes y servicios;

o) Coordinarse mediante organismos multilaterales, colaborar eficazmente por medio de la asistencia técnica, la creación de capacidades y la concienciación, respaldar la elaboración de normas y herramientas internacionales, regionales y nacionales para fomentar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y asegurarse de que las instituciones de financiación del desarrollo lleven a cabo sus proyectos de recuperación sin perjudicar a las comunidades;

p) Velar por que las instituciones multilaterales que coordinan o facilitan ayudas de apoyo a la recuperación económica en varios países tengan en cuenta las presentes recomendaciones y dispongan que el apoyo financiero a las empresas deba estar condicionado al cumplimiento de sus compromisos de derechos humanos;

q) Formar alianzas público-privadas más sólidas e invertir en sistemas de protección social y de apoyo a los trabajadores autónomos y a las pequeñas y medianas empresas;

r) Restructurar las economías nacionales centrándose en la sostenibilidad ambiental, la economía verde y una transición justa y equitativa hacia una economía sostenible y sin emisiones de carbono basada en las energías renovables, la tecnología ambiental, el uso sostenible de los recursos, el empoderamiento de las comunidades, la protección social universal y la dignidad en la forma de procurarse los medios de vida;

s) Velar por que las instituciones nacionales de derechos humanos cuenten con los recursos adecuados y se les otorgue un mandato, amplias competencias y las atribuciones necesarias para promover un comportamiento empresarial responsable y facilitar el acceso a mecanismos de reparación frente a las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas.

63. Las empresas deberían:

a) Rediseñar su modelo empresarial para centrarlo en el bienestar de las personas y del planeta en todas sus operaciones y cadenas de suministro y así cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y reducir el calentamiento global;

b) Asegurar el respeto de las normas sanitarias y de seguridad en todo momento, especialmente en tiempos de crisis, ofrecer a sus trabajadores y empleados contratos justos y detallados, un salario digno, licencias por motivos médicos y familiares remuneradas y ayudas para la atención a la infancia, respetar el derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, cumplir los convenios

colectivos, apoyar a los sindicatos, evitar despidos y colaborar con los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa;

c) Respetar las normas internacionales de derechos humanos y laborales, garantizar prácticas sostenibles en toda la cadena de valor y actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos a fin de determinar, prevenir, paliar y rendir cuentas sobre la manera en que abordan sus repercusiones negativas sobre los derechos humanos, en particular en relación con los jornaleros, los trabajadores sin contrato, los trabajadores temporales, los que trabajan en la economía bajo demanda y en otras modalidades de trabajo precario, los que trabajan en las cadenas de suministro, los clientes y las comunidades;

d) Abstenerse de penalizar a los trabajadores y las trabajadoras que en situaciones de crisis se ven en la obligación de asumir tareas de cuidados no remuneradas;

e) Posibilitar la participación de las personas y grupos más marginados en el diseño y la ejecución de respuestas que respeten los derechos humanos, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las experiencias y necesidades específicas de cada sexo;

f) Establecer, a propósito de las crisis sanitarias, normas de seguridad más estrictas para los trabajadores del sector de los cuidados;

g) Abstenerse de anteponer en sus empresas la creación de valor para los accionistas a los derechos de los trabajadores, por ejemplo, desviando rentas del trabajo hacia los accionistas y la dirección, entre otras cosas mediante la recompra de acciones, el pago de dividendos, las primas a los directivos, los aumentos salariales para los que más ganan o los despidos;

h) Asegurarse de que las evaluaciones del impacto en los derechos humanos incluyan una consulta efectiva con los grupos potencialmente afectados y se centren en las repercusiones sobre las personas con mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación;

i) Paliarlas, cuando estas evaluaciones detecten que han causado o contribuido a causar repercusiones negativas, por ejemplo reforzando y aprovechando su capacidad de influir en las relaciones empresariales que puedan estar provocando o contribuyendo a provocar daños, e involucrarse activamente en mecanismos eficaces de reparación;

j) Velar por que, cuando se diseñen y pongan en funcionamiento mecanismos no estatales de reclamación, las personas con derecho a una reparación no tengan que enfrentarse a barreras relacionadas con la pandemia y estén protegidas contra las represalias, y por que entre los criterios de admisibilidad de las reclamaciones figuren los daños que se produzcan durante la crisis;

k) Adoptar una perspectiva de género en las evaluaciones del impacto en los derechos humanos y diseñar mecanismos de reclamación a nivel de empresa, basándose en las directrices del Grupo de Trabajo sobre las dimensiones de género de los Principios Rectores²⁰¹;

l) Fortalecer la protección de los titulares de derechos y de los defensores de los derechos humanos, evitar los ataques contra ellos y ofrecer mecanismos de reparación en caso de que se produzcan;

m) Impartir formación a empleados y proveedores sobre los riesgos relacionados con los derechos humanos en el ámbito empresarial y sobre los mecanismos de reclamación;

n) Ayudar a forjar alianzas mundiales para la transición hacia un futuro más sostenible, participando en iniciativas colectivas con los Estados, otras empresas, las organizaciones empresariales y la sociedad civil.

²⁰¹ Véase [A/HRC/41/43](#).

64. Todas las partes interesadas, incluida la sociedad civil y las instituciones nacionales de derechos humanos, deberían:

a) Contribuir a la mejora de la rendición de cuentas de las empresas, entre otras cosas estableciendo y manteniendo mecanismos obligatorios y eficaces de diligencia debida en materia de derechos humanos;

b) Entablar consultas sustantivas con las empresas que lleven a cabo evaluaciones del impacto en los derechos humanos para asegurarse de que son conscientes de lo que significan los riesgos para los derechos humanos de las personas más vulnerables;

c) Mantener un diálogo constructivo sobre las iniciativas para reforzar los recursos efectivos contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas y para ayudar a las víctimas a acceder a dichos recursos;

d) Asesorar a los gobiernos sobre la manera de responder a las crisis y al mismo tiempo de proteger los derechos humanos, así como proporcionar orientación sobre las medidas de protección de las personas más vulnerables de la sociedad;

e) Hacer un seguimiento de la aplicación de las medidas de emergencia y de su repercusión sobre los derechos humanos;

f) Compartir información con los titulares de derechos sobre la protección de los derechos humanos en situaciones de crisis y proporcionar acceso virtual o en línea a sus servicios durante los confinamientos.

65. Los organismos, fondos, programas y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas deberían proteger contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas:

a) Apoyando a los Estados y a las comunidades a dar respuesta a las crisis;

b) Alentando a los Estados y a las empresas a establecer una cooperación multilateral e internacional para reconstruir para mejorar después de la pandemia;

c) Exigiendo un nuevo contrato social, basado en la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.
