

Javier Mujica Petit

Con la colaboración de
Gabriela Cusimayta Lobo

Aportes para
la discusión
de una ley sobre

DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS

DOCUMENTO SÍNTESIS SOBRE LAS LEYES U
OTRAS NORMAS APROBADAS POR PAISES
DISTINTOS AL PERÚ EN MATERIA DE DEBIDA
DILIGENCIA EMPRESARIAL CON RELACIÓN A
LOS DERECHOS HUMANOS

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

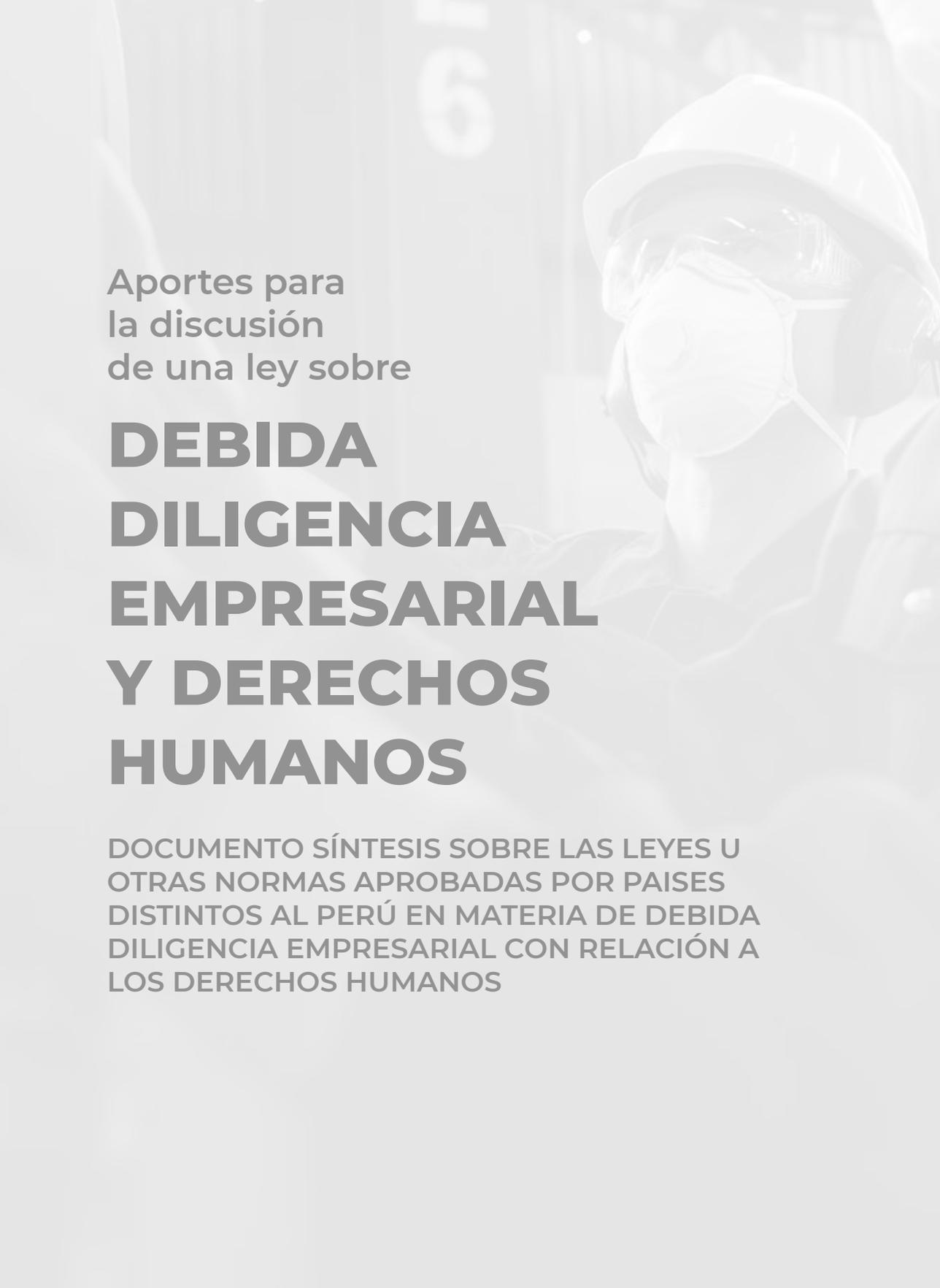
Aportes para la discusión de una ley sobre
DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS

No está permitida la reproducción de este documento sin autorización

DERECHOS RESERVADOS
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD

1era edición - 2021

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°



Aportes para
la discusión
de una ley sobre

DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS

DOCUMENTO SÍNTESIS SOBRE LAS LEYES U
OTRAS NORMAS APROBADAS POR PAISES
DISTINTOS AL PERÚ EN MATERIA DE DEBIDA
DILIGENCIA EMPRESARIAL CON RELACIÓN A
LOS DERECHOS HUMANOS

Este informe ha sido posible con la valiosa contribución de la agencia belga de cooperación 11.11.11 y de Pan para el Mundo, a quienes agradecemos su permanente y desinteresada colaboración en la defensa de los derechos humanos.



Contenido

1. Consideraciones Generales	7
2. Organismos Internacionales	13
a. Organización de las Naciones Unidas – ONU	13
b. Organización Internacional del Trabajo – OIT	16
c. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE	18
3. Unión Europea	21
a. Parlamento Europeo.	22
b. Francia	29
c. Países Bajos	31
d. Alemania	32
e. Italia	34
f. Reino Unido	35
g. Suiza	36
h. España	38
4. América Latina	41
a. Argentina	41
b. Brasil	43
c. Chile	45
d. Colombia	48
e. México	53
5. Otros	57
a. Estados Unidos	57
b. Australia	59



1. Consideraciones generales.

De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011)¹, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos donde quiera que operen. Para ello, deben implementar un conjunto de medidas que les permitan actuar guiados por una debida diligencia que les permita identificar, prevenir, mitigar y responder a todas las consecuencias negativas - reales o potenciales - de sus actividades sobre los derechos humanos. Y, dado que "las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos"².

Los derechos humanos están contenidos en un repertorio amplio de instrumentos internacionales conocidos como la Carta Internacional de Derechos Humanos, que incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que

1. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

2. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Comentarios al Principio 12. Ver en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), a la que vienen a sumarse los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo³. Conjunto integrado de normas que, a su vez, son complementadas por otras enfocadas en garantizar el goce de los derechos humanos por las personas que pertenecen a grupos o poblaciones en condición de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres, los pueblos indígenas, las y los niños, las personas con discapacidad, las y los trabajadores migrantes, las personas discriminadas por su orientación sexual, etc.

Teniendo presente este marco, las empresas deben tener en cuenta que la debida diligencia en derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas⁴.

3. Ídem.

4. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Principio 17.

A partir de la integración de medidas de esta naturaleza, las empresas deberían estar en condiciones de identificar y evaluar los riesgos de impactos negativos a los derechos humanos en función del contexto en el que operan. No solo en lo que respecta a su propia matriz, cuando se trate de empresas de carácter transnacional, sino de los que involucran a sus subsidiarias y las cadenas de valor de ambas.

La regulación en materia de la diligencia debida respecto de los derechos humanos ha adquirido una gran relevancia y viene apareciendo con cada vez mayor frecuencia, no solo en la legislación comparada, sino mediante su inclusión en las políticas o planes de diversos Estados.

Para aportar al debate de una iniciativa que en nuestro país pueda estar encaminada en esta dirección, Peru EQUIDAD ha elaborado este informe que está basado en una evaluación comparativa respecto a la manera como la regulación de la debida diligencia ha venido procesándose en la esfera internacional: tanto en el seno de organismos internacionales de vocación universal, en los países de la Unión Europea y de América Latina que se han ocupado del tema, así como mediante la revisión de diversos proyectos de ley que tienen como objetivo su regulación.

Para la formulación de este informe recopilatorio respecto de la regulación de la diligencia debida en materia de empresas y derechos humanos, se ha empleado una metodología de revisión de datos secundarios centrada principalmente en bases de datos gubernamentales respecto de normas jurídicas en vigencia, lo mismo que mediante la revisión de proyectos de ley en desarrollo, o de las guías elaboradas en el seno de entidades internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.



Una lectura comparada de las normas aquí recogidas permite afirmar que la noción de Diligencia Debida figura en los ordenamientos jurídicos de Estados de todo el mundo, que abarcan diversas tradiciones legales. En la mayor parte de ordenamientos jurídicos examinados los elementos de la diligencia debida en materia de derechos humanos coinciden en la necesidad de determinar los riesgos para los derechos humanos, tomar medidas para prevenir o mitigar dichos riesgos y ser transparentes con respecto tanto a los riesgos como a lo que se hace para abordarlos.

En todos estos ordenamientos, asimismo, se hace uso de la diligencia debida para evaluar el cumplimiento que las empresas

hacen de la normativa legal. En algunos casos incluso para proteger derechos humanos tales como los derechos laborales, o para responder a riesgos conexos para los derechos, como los que se encuentran asociados a la protección de los consumidores o del medio ambiente, aunque no en todos los casos se haga necesariamente una referencia expresa a los derechos humanos.

En general, puede concluirse que en este ámbito los Estados optan por encauzar medidas en este ámbito a través de reglamentaciones que la promueven de forma obligatoria o voluntaria; mediante el otorgamiento de incentivos o sin ellos; de su divulgación en el ámbito público y privado; a través de la compensación civil por los daños que se generan como consecuencia de carecer de protocolos de debida diligencia o, teniendolos, aplicarlos mal; o penalizando las conductas activas o pasivas que impactan negativamente en los derechos humanos, entre otras formas de abordar esta cuestión. Caminos todos, singulares y comunes, que habrá que tener en cuenta a la hora de escoger nuestra propia opción.



2. Organismos internacionales

a. Organización De Las Naciones Unidas – ONU

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Desde su adopción unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU) han proporcionado un marco para la regulación universal de medidas para prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas que las actividades económicas de los Estados y las empresas tienen, o pueden tener, sobre los derechos humanos. Estos principios se basan en tres pilares:

1. El primer pilar, considera la obligación del Estado de proteger los derechos humanos (obligación de proteger), y hace referencia al deber estatal de respetar los derechos humanos en todas sus actividades económicas y a garantizar que las empresas hagan lo mismo.

2. El segundo pilar es el que alude a la responsabilidad que incumbe a las empresas de respetar los derechos humanos (obligación de respetar): las empresas deben integrar la protección de los derechos humanos en sus procesos operativos y también en su estructura corporativa, tomando las medidas necesarias que les permitan prevenir, limitar y, en su caso, remediar cualquier vulneración de estos derechos.
3. El tercer pilar regula la corresponsabilidad de los Estados y las empresas de brindar a las víctimas de los abusos que se constaten el acceso a un recurso y reparación efectivos (obligación de garantizar recursos)

Instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las actividades empresariales y los derechos humanos.

Con el fin de procurar un tratado internacional sobre empresas y derechos humanos, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó el año 2014 su Resolución 26/9 mediante la cual decidió “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”⁵.

El grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta (OEIGWG, por sus siglas en inglés) ha tenido seis sesiones hasta ahora. Para la última sesión, que tuvo lugar del 26 al 30 de octubre de 2020, la Misión Permanente de Ecuador, en representación de la Presidencia del OEIGWG, publicó un segundo borrador revisado del instrumento

5. Consejo de Derechos Humanos, 26 período de sesiones, Resolución 26/9. Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, 14 de julio de 2014. Ver en <https://www.ccoo.es/8f72c6f049f78e3171882d193b-0b31b3000001.pdf>

jurídicamente vinculante sobre actividades empresariales y derechos humanos. Durante la sesión, asimismo, varios Estados expresaron su compromiso con el proceso y apoyaron la adopción de Tratado Vinculante que respete la resolución 26/9 y se base en un enfoque apropiado en la regulación de las empresas transnacionales.

La propuesta de Tratado Vinculante, asimismo, ha sido objeto de comentarios diversos desde la Sociedad Civil, orientados todos a procurar que el borrador final del mismo asegure del mejor modo el propósito para el que fue creado el OEIGWG⁶. La Comisión Internacional de Justicia (CIJ), por ejemplo, ha indicado que el nuevo borrador no hace revisiones o cambios dramáticos respecto al borrador de 2019, representando un progreso significativo, que incluye definiciones más apropiadas y precisas en materia de víctimas, abusos (violaciones), el alcance (todos los derechos); los derechos de las víctimas y los defensores; el derecho a un recurso efectivo; las obligaciones en materia de prevención y diligencia debida obligatoria; la obligación de consultar en general y a los pueblos indígenas en particular; la inclusión de un marco de aplicación amplio y general (todas las empresas comerciales, ETNs principalmente y cadena de suministro); el deber estatal de establecer un marco legislativo sobre el deber (obligación/responsabilidad) de respetar los derechos humanos (eficacia horizontal de los derechos humanos); la, responsabilidad legal de las personas físicas y jurídicas y su obligación de reparar cuando se constaten violaciones a los derechos humanos (núcleo central de la propuesta); la responsabilidad central de quien tiene el control de la cadena de suministro; el hecho de que no prevenir los daños genera responsabilidad (en tanto la omisión facilita la violación); la atribución de responsabilidad por la comisión de delitos penales según el derecho internacional de los derechos humanos, entre otros.

6. Una exposición detallada de estos comentarios puede verse en Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – Perú EQUIDAD. Elementos para una discusión informada del Borrador 2 del Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos, Lima, 2020.

En opinión de la “Campaña Global para reivindicar la soberanía de los pueblos, dismantelar el poder corporativo y poner fin a la impunidad”, no obstante, resulta incorrecto que el tratado se aplique a todas las empresas sin distinción pues diluye el foco de atención del tratado. Asimismo, cuestiona que no se acojan todas las propuestas de la Sociedad Civil; que no se reconozcan las obligaciones de respeto para las ETNs; que se omita incluir a las cadenas globales y no se incluya un mecanismo global de aplicación (como una Corte Económica Penal Internacional); así como la ausencia de un reconocimiento explícito de la primacía de los derechos humanos los tratados, la deficiente regulación de disposiciones sobre la captura corporativa o la falta de inclusión de la responsabilidad solidaria de toda la cadena de valor. Y en el caso de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), de la que es parte Perú EQUIDAD, esta distingue un conjunto de deficiencias que deben abordarse, tales como la necesidad de un artículo específico sobre supervisión y aplicación de la ley; la obligación estatal de debida diligencia cuando se facilite desde el Estado la actividad empresarial; la necesidad de hablar de titulares de derechos y no de víctimas, así como de mejorar las definiciones del derecho a la justicia y a un recurso adecuado y a las reparaciones. De igual modo, la necesidad de detallar más el derecho a la información, y tener en cuenta no solo los Principios Rectores de la ONU sino también las Directrices de la OCDE y la Observación General 24 del CDESC, lo mismo que prever los casos de litispendencia.

b. Organización Internacional del Trabajo – OIT

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

Los principios establecidos en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración

ción sobre las Empresas Multinacionales)⁷ ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo.

La Declaración tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. Objetivo que

7 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204 reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279, 295 y 329 reuniones. Ver en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf



se promoverá mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo, y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

Aunque la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT refiere que para cumplir su objetivo no requiere una definición jurídica precisa de lo que son estas empresas; no obstante, la misma refiere al mismo tiempo que entre las empresas multinacionales figuran las empresas — ya sean total o parcialmente estatales o privadas — que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo (Pto. 6)

c. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE

Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

La debida diligencia aborda los impactos negativos reales o potenciales (entendidos como riesgos) relacionados con los siguientes temas que abarcan las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMN): los derechos humanos, incluidos los trabajadores y las relaciones laborales; el medio ambiente; conductas como el cohecho y la corrupción; la divulgación de información y los intereses de los consumidores (ámbitos de la Conducta Empresarial Responsable o CER).

En palabras de la OCDE, “La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones,

al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. CER significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales. Aunque la CER a veces se usa indistintamente con la responsabilidad social corporativa (RSC), se entiende que es una aproximación más completa e integral para el eje del negocio de lo que tradicionalmente se considera RSC (principalmente, filantropía). Un elemento clave de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales y explican cómo se abordan.”⁸

En los distintos capítulos contenidos en las Líneas Directrices de la OCDE para EMN se ofrecen disposiciones detalladas sobre el tipo de conducta recomendada frente a cada ámbito de la CER. La probabilidad de impactos negativos aumenta en situaciones en las que el comportamiento de una empresa, o las circunstancias asociadas a sus cadenas de suministro o relaciones comerciales, no son compatibles con las recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE para EMN. Del mismo modo, puede presentarse el riesgo de impactos negativos cuando exista un posible comportamiento incompatible con las recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE para EMN, ya que involucra impactos que pueden ocurrir en el futuro.

8 En “Conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe (CERAL)”, proyecto conjunto implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos (ACNUDH). Ver en <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>



report VERHOFSTADT A9-0004/2020

consent

683
+ 621
- 049
○ 013



6 dansk

3. Unión Europea

La Unión Europea (UE) ha establecido directivas y reglamentos a través de los cuales ha intentado establecer la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos en diversas áreas del comercio y la producción. Del mismo modo, diversos países que son miembros de la UE han establecido de forma particular leyes generales y/o específicas respecto de lo mismo.

Tanto al interior de este ámbito supranacional, como en el seno de sus países miembros, se pueden observar diversas normas nacionales y/o regionales que regulan diversos aspectos orientados al cumplimiento de la debida diligencia por parte de las empresas y de los actores económicos en general. La introducción de este marco normativo ha sido desarrollado a partir de dos niveles: el supranacional, operativizado a través de directivas vinculantes para todos los miembros de la UE; y, también, a través de leyes nacionales relacionadas con aspectos específicos de la debida diligencia aprobadas en el seno de cada país⁹.

⁹ Para saber más sobre iniciativas en Europa, véase el documento *Facing impunity for multinationals, Europe is moving forward*, publicado por el Forum Citoyen pour la RSE: http://forumcitoyenpourtarse.org/wp-content/uploads/2016/10/Corporate_impunity-progress-in-Europe.pdf (en inglés)

a. Parlamento Europeo

Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, 22/10/14 por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.

Dado que en los últimos años las empresas se han convertido, con una frecuencia preocupante, en protagonistas de hechos que conllevan graves afectaciones al medio ambiente, a los derechos humanos, a los derechos laborales o envueltas en actos de corrupción, se ve cada vez como urgente y necesario que las empresas faciliten información pública que permita entender al público qué herramientas vienen empleando o se proponen emplear para evitar estos impactos. Para conocer cuáles son sus políticas en estas áreas; y, en definitiva, cómo es que las empresas ofrecen garantías de un comportamiento empresarial responsable que sea ajeno a cualquier clase de violación a los derechos humanos.

Es en este contexto que se aprobó la primera regulación europea para abordar el tema de la debida diligencia consistente en el Reglamento de la Madera (Reglamento 995/2010). Norma aprobada con el fin de fomentar la sostenibilidad y prevenir la venta de madera ilegal y productos de madera en el mercado interno de la UE.

El Reglamento europeo de la Madera entró en vigencia en marzo de 2013 indicando que cualquier agente que vendiera madera o productos de madera en el mercado de la EU tenía que demostrar que estos habían sido producidos respetando las leyes del país de origen. El Reglamento de la Madera forma parte de un amplio conjunto de medidas que fueron introducidas por el Plan de Acción sobre la aplicación de las leyes, la gobernanza y el comercio forestales que se aprobó el año 2003; y, entre otras cosas, incluye la obligación de la debida diligencia por parte de las empresas que desarrollan actividades forestales, para evitar violaciones a los derechos humanos en sus procesos y cadenas productivas.

Los aspectos que la Directiva requiere reportar son:

Aspectos ambientales:

- Salud y seguridad.
- Energías renovables.
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Contaminación atmosférica.

Aspectos sociales:

- Igualdad.
- Estándares de la OIT (Organización Internacional de Trabajo).
- Diálogo social.
- Derecho a la información y consulta.
- Derechos sindicales.
- Salud y seguridad.
- Diálogo con las comunidades locales, y su protección y desarrollo.
- Diversidad (información al respecto de edad, género, procedencia geográfica, formación y experiencia profesional).

Aspectos de gobierno corporativo:

- Derechos Humanos.
- Corrupción.
- Soborno.
- Mecanismos para prevenir malas prácticas.

Directiva europea sobre la divulgación de información no financiera.

El Parlamento de la Unión Europea aprobó el 2014 una Directiva sobre la divulgación de información no financiera que, esencialmente, pretende que ciertas empresas publiquen su información sobre asuntos no financieros, es decir, aquellos ligados directamente con riesgos al medio ambiente, los derechos laborales y sociales, derechos humanos, corrupción y sobornos, derivados de sus operaciones, servicios y/o productos.

Hasta entonces, el marco europeo vigente era la Directiva 2013/13 que ya abordaba el tema de la divulgación de información no financiera, aunque de forma bastante escasa, resultando en una legislación que imponía unos requisitos inefectivos y que se aplicaba de forma muy distinta de unos países a otros, resultando que tan solo un 10% de las mayores empresas europeas aportan información no financiera de forma regular¹⁰.

La Directiva 2014/95 que modificó a la Directiva 2013/34/UE, estableció en su artículo 4 la obligatoriedad de incorporar a los ordenamientos jurídicos internos esta normativa, con anterioridad al 6 de diciembre de 2016, estando dirigida a grandes empresas que fueran entidades de interés público y que superaren el número medio de empleados de 500 durante el ejercicio (artículos 19 bis.y 29). La norma exige a las sociedades que divulguen información pertinente y útil que sea necesaria para comprender su evolución, sus resultados, su situación y el impacto de su actividad, y no un informe exhaustivo y detallado. Además, la divulgación puede hacerse a nivel de grupo, en lugar de por cada filial de un grupo.

En junio de 2017, la Comisión Europea publicó sus Directrices sobre la presentación de informes no financieros (C/2017/4234)¹¹, a fin impulsar que las empresas divulguen la información no financiera pertinente, de forma consistente y comparable. La finalidad de las directrices es “ayudar a las sociedades a divulgar información no financiera (relacionada con factores ambientales, sociales y de gobernanza) de alta calidad, pertinente, útil, coherente y más comparable, de una manera que promueva un crecimiento y un empleo resilientes y sostenibles y que proporcione transparencia a las partes interesadas. Las presentes directrices no vinculantes se proponen en el ámbito de aplicación de los requisitos de información previstos en la Directiva. Con ellas se pretende ayudar a las

10 Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, Divulgación de información no financiera Transposición Directiva Europea 2014/95, Diálogos para la Acción, Madrid, Noviembre 2016, pág. 4.

11 Comisión Europea. Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), 5 de julio de 2017. Ver en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29>

sociedades a redactar estados no financieros pertinentes, útiles y concisos, de conformidad con los requisitos de la Directiva.”¹²

Reglamento general de protección de datos

Aprobado el año 2016, este reglamento requiere la aplicación de la debida diligencia respecto del impacto que puede tener alguna actividad económica en el derecho a la privacidad, en específico en el procesamiento de información personal por empresas con sede en la Unión Europea, independientemente de si sus operaciones se realizan en este continente o fuera de él¹³.

Reglamento sobre minerales provenientes de zonas de conflicto

Por su parte, el Reglamento sobre minerales provenientes de zonas de conflicto, que entrará en vigencia el 1 de enero de 2021, y se aplica directamente a entre 600 y 1.000 importadores de la UE, requiere que las empresas importadoras de estaño, tantalio, tungsteno y oro (también llamados “minerales 3TG”) identifiquen y evalúen los riesgos que estas actividades puedan tener, incluyendo sus cadenas de suministro, a fin de cumplir con una debida diligencia adecuada en sus actividades¹⁴. En particular para evitar que estos minerales se extraigan recurriendo al trabajo forzoso o se utilizan para la financiación de conflictos armados.

El Reglamento europeo sobre minerales provenientes de zonas de conflicto pretende:

- Garantizar que los importadores europeos de 3TG (estaño, tungsteno, tantalio y oro) cumplan las normas internacionales responsables

12 Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), Pto. 2, Objetivos.

13 Unión Europea. Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, OJ L 119, 2016.

14 El Reglamento contempla el estaño, el tantalio, y el tungsteno y el oro por estar entre los minerales más frecuentemente vinculados a conflictos armados y las violaciones de los derechos humanos que estos acarrear. Se basa en normas bien asentadas para contribuir a detener el comercio de esos minerales que fueron elaboradas por especialistas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

de abastecimiento establecidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

- Garantizar que las fundiciones y refinerías de 3TG de todo el mundo se abastezcan con responsabilidad
- Contribuir a romper el vínculo entre conflicto y explotación ilegal de minerales
- Ayudar a acabar con la explotación y los abusos contra las comunidades locales, incluidas las personas que trabajan en las minas, y fomentar el desarrollo local.

Para lograr estos objetivos el Reglamento exige a las empresas de la UE incluidas en la cadena de suministro garantizar que sus importaciones de estos minerales y metales procedan únicamente de fuentes no conflictivas.

Además de lo anterior, en el marco de la Unión Europea se han establecido otras normas que, aunque no mencionen de forma expresa una obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos, sí recogen alguno de sus elementos, algunas de estas son las siguientes:

1. La Directiva sobre responsabilidad medioambiental (DRM) que busca regular, a través de un marco común, las actividades empresariales con el fin de evitar la contaminación medioambiental y otros factores que puedan contribuir al cambio climático, o que tengan efectos adversos en la salud de las personas. Marco común que es necesario para contar con una definición uniforme de estos daños y un enfoque más coherente del modo de repararlos.

La DRM se basa en el principio "quien contamina paga", que hace a los causantes de contaminación responsables de la adopción de las medidas preventivas y reparadoras necesarias y de pagar sus costes. El principio general que se adopta es el de reparación con miras a restituir el medio ambiente dañado al estado que habría tenido si no

se hubieran producido los daños. La DRM establece un marco para la evaluación de esos daños y para su reparación; y trata a la vez de sensibilizar sobre este punto e incentivar la inversión en medidas de prevención y de mejora de las prácticas ambientales. Se alienta a todos los operadores que realicen una actividad que suponga riesgos para el medio ambiente regulados por la DRM a que evalúen tales riesgos y adopten las medidas necesarias para reducirlos¹⁵.

2. De la misma manera, la Directiva relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (Directiva 2012/18/UE, también conocida como Seveso-III), aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea el 4 de julio del 2012, establece medidas de seguridad para “la prevención de accidentes graves en que intervengan sustancias peligrosas, así como para la limitación de sus consecuencias en la salud humana y el medio ambiente, con miras a garantizar de forma coherente y eficaz un nivel elevado de protección en toda la Unión”¹⁶.

La Directiva se aprobó reforzar los derechos del público, facilitando su acceso a la información sobre los riesgos que podrían producirse en las instalaciones industriales situadas en las inmediaciones y sobre cómo reaccionar en caso de accidente. La ley abarca unos 12 000 emplazamientos industriales en toda la Unión Europea (UE) en los que se utilizan o almacenan productos químicos o petroquímicos, o donde se refinan metales; y obliga a las empresas que manipulan sustancias por encima de unos determinados umbrales a:

- informar periódicamente a los ciudadanos que podrían verse afectados por un accidente,
- proporcionar informes de seguridad,
- establecer un sistema de gestión de la seguridad,
- elaborar un plan de emergencia interior.

15 Comisión Europea. Directiva sobre Responsabilidad Ambiental. Ver en https://ec.europa.eu/environment/legal/liability/pdf/factsheet/ELD%20factsheet_ES.pdf

16 Directiva 2012/18/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de julio de 2012, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, artículo 1 (Objeto). Ver en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0018>



3. Finalmente, debe señalarse el Reglamento Comunitario de Ecogestión y Auditoría (EMAS, por sus siglas en inglés), que aunque es un instrumento voluntario, impone una responsabilidad de evaluar, reportar y mejorar sus actividades, a efecto de no generar consecuencias medioambientales negativas. Uno de los aspectos que distingue a EMAS es el de obligar a las empresas a suministrar periódicamente información ambiental, a través de una Declaración Ambiental, documento público que, redactado de manera clara y concisa, debe incluir información fiable y contrastada sobre el comportamiento ambiental de la organización y el resultado de sus acciones, constituyendo un instrumento de comunicación y transmisión de información ambiental¹⁷.

¹⁷ Unión Europea. European Commission DG Environment "Eco-Management and Audit Scheme". Ver en: https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm.

Asimismo, durante abril del 2020, el Comisionado de Justicia de la Comisión Europea Didier Reynders señaló que la Comisión Europea presentará una iniciativa regulatoria en el 2021, con el objetivo de exigir a las empresas europeas la integración de la debida diligencia ambiental y en derechos humanos en sus operaciones.

Para apreciar el alcance de las normas específicas aprobadas por país en el seno de la Unión Europea, presentamos a continuación un detalle de la revisión realizada.

b. Francia

Ley sobre el deber de vigilancia.

Aprobada el 21 de febrero de 2017 y en vigor desde el 27 de marzo del mismo año, rige en Francia la Ley sobre el deber de vigilancia sobre las empresas (Ley 2017-399), estableciendo que la prevención de riesgos tanto de violación de los derechos humanos como de perjuicios ambientales constituye una obligación legal para las transnacionales¹⁸.

Basada en parte en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la ley 2017-399 obliga legalmente a las casas matrices y empresas contratistas a identificar y evitar los abusos contra los derechos humanos y el medio ambiente resultantes no sólo de sus propias actividades, sino también de las de las empresas que controlan, así como de las actividades de sus subcontratistas y proveedores con que mantienen relaciones comerciales establecidas. Las empresas sometidas a esta legislación deberán prevenir los riesgos de perjuicios graves a las personas y al medio ambiente mediante planes de vigilancia anuales, que deberán ser públicos y adjuntarse a los informes financieros y no financieros de cada año.

¹⁸ Ley 2017-399 de 27 de marzo de 2017, también conocida como "ley sobre el deber de vigilancia de las transnacionales". El texto de la ley puede verse en: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/EC-FX1509096L/jo/texte>

La ley solo se aplica a las empresas francesas más grandes (empresas radicadas en Francia con más de 5.000 trabajadores en este país, o más de 10.000 trabajadores en todo el mundo, ya sea en las propias empresas como en las filiales), y establece que en caso de que las empresas no cumplan con las obligaciones establecidas en la misma, las víctimas y otras partes afectadas podrán denunciar el hecho ante la justicia, previéndose la aplicación de multas de hasta 10 millones de euros cuando las empresas no publiquen los planes de vigilancia exigidos por la norma. Las multas podrán ascender a 30 millones si la no publicación

19 AGORA, La ley francesa de deber de vigilancia de las empresas. Primer año: las empresas deben mejorar. Ver en <https://www.agorarsc.org/la-ley-francesa-de-deber-de-vigilancia-de-las-empresas-primer-ano-las-empresas-deben-mejorar/>



y la no existencia de planes derivan en daños que de otra manera pudiesen haber sido evitados.

La ley contempla la posibilidad de declarar civilmente responsables a las empresas cuyas actividades desemboquen en violaciones contra los derechos humanos y el medio ambiente, siendo posible denunciar un caso antes incluso de que llegue a materializarse una violación contra los derechos humanos o el medio ambiente (ex ante). El caso puede ser presentado ante un tribunal francés por todo aquel individuo o entidad con legitimación para presentar demandas en esta jurisdicción (ONG de defensa de los derechos humanos y del medio ambiente, las propias víctimas o los sindicatos, entre otros). No obstante, una de sus mayores carencias es que la carga de la prueba sigue recayendo en las víctimas¹⁹.

c. Países Bajos

Ley sobre debida diligencia en materia de trabajo infantil.

Después de su aprobación por la Cámara Baja del parlamento el 7 de febrero de 2017, el senado del Reino de los Países Bajos aprobó finalmente el año 2019 una Ley sobre debida diligencia en materia de trabajo infantil, que impone obligaciones a las empresas y sus cadenas de suministro para prevenir el trabajo infantil, cuando los productos que se originen por ellas vayan a estar a disposición de los consumidores holandeses.

La ley holandesa exige que las empresas presenten una declaración de que han aplicado la debida diligencia sobre el trabajo infantil en sus cadenas de valor, lo que significa que han tomado medidas para prevenir, identificar y tener en cuenta los riesgos y los casos de trabajo infantil en su cadena de valor. Esto es que a una empresa no se le exigirá que proporcione una garantía de que no se produce trabajo infantil, pero que ha hecho lo que se puede

esperar para prevenirlo. La debida diligencia tal como queda establecida en la norma supondrá que las empresas deberán evaluar si existe alguna presunción razonable sobre la existencia de trabajo infantil en la producción de sus productos o servicios. Para ello la ley remite al informe publicado por la OIT "Guía para las empresas sobre trabajo infantil". La investigación sobre la existencia de trabajo infantil deberá estar enfocada en fuentes que puedan ser razonablemente conocidas y accesibles. Si la investigación indica que existe una presunción razonable de que se ha empleado mano de obra infantil en la elaboración del producto o servicio, la empresa deberá establecer un plan de acción en consonancia con una serie de guías o estándares internacionales (Principios Rectores, Directrices de la OCDE) para prevenir que eso siga ocurriendo.

Cabe indicar que la ley aplica no solo a empresas registradas en los Países Bajos, sino también a empresas de cualquier parte del mundo que ofrezca sus productos o servicios en el mercado holandés dos o más veces al año. Asimismo, si la empresa no lleva a cabo la debida diligencia con respecto a las normas del regulador, se le impondrá una multa. La pena máxima para una empresa que no cumpla con la nueva ley se fija en la prisión del director de la empresa y en una multa de 750.000 euros o el 10% del volumen de negocios anual de la empresa.

d. **Alemania**

Plan de Acción Nacional (PAN) para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU).

El 21 de diciembre de 2016 el Gobierno alemán adoptó el Plan de Acción Nacional para las Empresas y los Derechos Humanos (PANEDH). El PANEDH describe un amplio catálogo de medidas dirigidas a defender el deber del estado de proteger los derechos

humanos, particularmente en el contexto empresarial. Al mismo tiempo, el Plan establece por primera vez la responsabilidad de las empresas alemanas de respetar los derechos humanos en un marco fijo. De esta manera, el gobierno alemán ha expresado su expectativa de que las empresas cumplan con sus obligaciones de derechos humanos y respeten los derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro y valor²⁰.

Al adoptar el Plan de acción nacional para las empresas y los derechos humanos, el gobierno alemán se propone por un lado

20 El principal servicio de información del Gobierno de Alemania sobre el Plan de acción nacional para las empresas y los derechos humanos es el sitio web www.wirtschaft-menschenrechte.de.



contribuir a mejorar la situación de los derechos humanos en todo el mundo y dar a la globalización una dimensión social de acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y por otro ofrecer parámetros fiables para las empresas alemanas y conseguir unas condiciones competitivas globales justas.

El Plan de Acción Nacional alemán aplica los Principios Rectores de las Naciones Unidas y ofrece la ayuda del gobierno para promover activamente el proceso de aplicación de este mediante el apoyo continuo a las empresas en forma de orientación básica, cursos de formación o directrices.

El PANEDH declara que, si menos del 50% de todas las empresas con sede en Alemania con más de 500 empleados estaban llevando a cabo procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos con respecto a sus cadenas de valor para 2020, la legislación debería exigirles que lo hicieran.

e. Italia

Decreto Legislativo No. 231/2001

El 8 de junio de 2001, la legislatura italiana promulgó el Decreto legislativo 231 que introdujo la responsabilidad legal de los “órganos administrativos” con respecto a las actividades ilegales que se realicen por interés o beneficio de los mismos. Con esta norma se introdujo, por primera vez en el ordenamiento jurídico italiano, la responsabilidad penal de los entes, que se suma a la responsabilidad de la persona física que ha realizado materialmente el delito.

Si bien la norma no impone directamente obligaciones de debida diligencia, sí ha generado incentivos para su adopción. Específicamente, el Decreto Legislativo No. 231/2001 estableció la responsabilidad de las empresas por crímenes cometidos en interés o beneficio de una empresa, como la esclavitud, el tráfi-

co humano, el trabajo forzado, la prostitución juvenil, entre otros. Sento las bases, asimismo, para la prevención de la corrupción en el sector privado²¹.

No obstante, el decreto italiano también creó un mecanismo de liberación de responsabilidad cuando la empresa pudiera demostrar que adoptó modelos de organización, manejo y control para identificar y mitigar los riesgos en la comisión de dichos delitos y/o crímenes.

f. Reino Unido

Ley de Esclavitud Moderna

Reino Unido cuenta con la Ley de Esclavitud Moderna establecida el año 2015, mediante la cual se busca asegurar que en las actividades principales de las empresas o en aquellas desarrolladas por su cadena de suministro, no se lleven a cabo violaciones a derechos humanos derivadas de actos de esclavitud y tráfico de personas. La Ley exige a las organizaciones que realizan actividades en Reino Unido y tienen una facturación igual o superior a 36 millones de libras esterlinas que informen sobre las medidas que toman para asegurarse de que no hay esclavitud moderna en sus cadenas globales de suministro.

La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido es una de las leyes de mayor alcance en el mundo que aborda las cuestiones de la esclavitud moderna. Consolida los delitos actuales de esclavitud y trata de personas, e introduce nuevas medidas preventivas, sistemas de apoyo y un órgano regulador. La Ley sobre la esclavitud moderna incluye medidas que incluyen órdenes de reparación de la trata que alientan a utilizar los bienes incautados para indem-

21 Conferencia de los Estados Partes en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Décimo período de sesiones, 27 a 29 de mayo de 2019, Examen de la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Italia, párr. 1.

nizar a las víctimas y órdenes de prevención para garantizar que quienes plantean un riesgo de cometer delitos de esclavitud moderna no puedan trabajar en los ámbitos pertinentes, por ejemplo, con niños y pandilleros. Establece, asimismo, que las empresas deben publicar una declaración anual si tienen ventas superiores a 36 millones de libras esterlinas y si una parte o la totalidad de su negocio se encuentra en el Reino Unido. Debe confirmar las medidas adoptadas para garantizar que la esclavitud y la trata de seres humanos están ausentes de la empresa y la cadena de suministro o deben declarar que no se han adoptado medidas.

g. Suiza

Proyecto de Ley 16.077. “Empresas responsables: para proteger a las personas y el medio ambiente”.

Lanzado el 2015 por una coalición de asociaciones, ONGs y sindicatos, el proyecto de ley sobre “Empresas responsables: para proteger a las personas y el medio ambiente” propuso prever legislativamente medidas para garantizar el cumplimiento de disposiciones relativas a la debida diligencia y el medio ambiente. El proyecto perseguía asegurar que las juntas directivas de las empresas cumplieran con su deber de diligencia (art. 717, párr. 1, CO), en el sentido de una acción indirecta con tercero, de acuerdo con las disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos.

El contenido del proyecto giraba alrededor de dos temas centrales: la obligación de medidas de “debida diligencia” por parte de las multinacionales en el marco de los derechos humanos y del medioambiente, y la definición de responsabilidades en el caso de violar alguna de estas obligaciones. Con la ley se podría

22 Fuente: INFOBAE. Ver en <https://www.infobae.com/america/agencias/2020/11/29/fracasa-plan-que-busca-responsabilizar-a-empresas-en-suiza/>

haber hecho responsables a las grandes empresas con sede en Suiza ante los tribunales del país por operaciones mal llevadas o las de sus subsidiarias y subcontratistas en otros países, a menos que pudieran demostrar que llevaron a cabo la debida diligencia de antemano. Del mismo modo, las empresas con sede en Suiza quedarían a verificar mejor sus actividades en terceros países y elevar su nivel de responsabilidad frente a daños causados.

Lamentablemente, en el referéndum llevado a cabo sobre la iniciativa en noviembre de 2020, la iniciativa solo obtuvo una estrecha mayoría de votos, con un 50,7% a favor y un 49,3% en contra, pero fracasó porque la mayoría de los cantones (estados) del país se opusieron. En efecto, según el sistema suizo de democracia directa, las propuestas necesitan una mayoría de votos emitidos y de cantones para ser aprobadas. El referéndum se había planeado originalmente para mayo, pero se retrasó debido a la pandemia²².

El gobierno federal suizo se opuso al plan afirmando que iba demasiado lejos. El Parlamento propuso una iniciativa alterna que también impulsaría el escrutinio de las acciones de estas empresas. Y con las modificaciones adoptadas por el legislativo suizo, que entrara en vigor al rechazarse la iniciativa en las urnas, las empresas multinacionales deberán rendir cuentas en temas como los derechos humanos, el medio ambiente y la corrupción. También tendrán obligaciones de debida diligencia, en particular en la extracción de materias primas en zonas de conflicto y de trabajo infantil.

h. España

Ley de Economía Sostenible.

Aprobada el 4 de marzo de 2011, la Ley de Economía Sostenible del Reino de España fue instituida para incorporar a la normativa de las Administraciones públicas españolas la supresión de licencias, lo que debería repercutir de manera importante y muy positiva en el proceso de creación de empresas; así como introducir en el ordenamiento jurídico las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favorezcan un desarrollo económico sostenible. Para tal efecto, asume como concepto de economía



sostenible el de que esta constituye un patrón de crecimiento que concilia el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades.

El Capítulo VI de la Ley refiere que el Gobierno pondrá a disposición de las empresas un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte. Indica, asimismo, que una empresa responsable debe perseguir estos objetivos: transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.



4. América Latina



Aunque de la revisión efectuada en la normativa de los países de América Latina, no se ha encontrado legislación específica que desarrolle la debida diligencia en derechos humanos, como se verá a continuación, si se observan políticas nacionales, planes y guías, entre otros instrumentos, que establecen como mecanismo para el logro de sus objetivos, la aplicación y el desarrollo de la debida diligencia en derechos humanos por parte de las empresas.

a. **Argentina**

Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2017- 2020.

En el Plan se establece como uno de los ejes el de “Cultura cívica y compromiso con los derechos humanos” que enfatiza el fortalecimiento de las capacidades institucionales con planes y proyectos que buscan perfeccionar los denominados sistemas transversales y las sinergias entre lo público y lo privado para propiciar la transparencia institucional en la producción e implementación de políticas públicas participativas y la construcción de una de-

mocracia avanzada que se sustenta en la defensa y promoción de los derechos humanos.

Dentro de este eje se encuentra a su vez el Eje 5.6 "Derechos Humanos y Empresas", que establece como objetivo estratégico impulsar políticas públicas destinadas a proteger, respetar y remediar según los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Para lo cual se incluyen las siguientes acciones programáticas:

- Fortalecer la coordinación inter e intra sectorial para el desarrollo de las políticas públicas destinadas a la protección y el respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales.
- Contribuir al diseño e implementación de un Plan Nacional de Acción, así como de guías y protocolos de acción en el marco de instrumentos internacionales como los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE, con especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad.
- Fortalecer las capacidades del sector público, privado y social en relación a los instrumentos internacionales de protección y respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales y desarrollar estrategias de comunicación y difusión destinadas a mejorar el conocimiento público sobre la temática.
- Desarrollar acciones de promoción la Responsabilidad Social en el marco del Foro Nacional de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible con el fin de impulsar alianzas estratégicas (Estado, actores de la sociedad civil y sector privado) para atender a la población en situación de vulnerabilidad

Reglamento de Debida Diligencia - Ministerio De Agricultura, Ganadería y Pesca

El Reglamento, publicado el 3 de septiembre de 2020, establece el marco regulatorio que guiará el proceso de Debida Diligen-

cia, de aplicación obligatoria para todas las dependencias del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGYP), en toda relación que implique transferencia de fondos o recursos, en el marco de Programas, Proyectos, Procesos y Actividades, que no contemplen en su normativa o reglamentación un régimen particular de Debida Diligencia. Estos Programas, Proyectos, Procesos o Actividades comprenden, pero no se limitan a: Otorgamiento de créditos; Aportes Reintegrables y Aportes No Reintegrables; Transferencias en virtud de Convenios/Acuerdos con Provincias, Municipios y/u otras entidades; Actos administrativos a partir de los cuales se soliciten transferencias monetarias a personas públicas, estatales o privadas; Contrataciones de proveedores o contratistas; entre otras (artículo 1).

Para tal efecto, su artículo 3 define la debida diligencia como “Proceso por el cual se evalúa con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno, conflictos de interés y/o incumplimiento normativo, para ayudar al MAGYP a la toma de decisiones en relación a Programas, Proyectos, Procesos o Actividades que contemplen transferencia de fondos.”

b. Brasil

Decreto N° 9.571, de 21 de noviembre de 2018

Mediante el Decreto N° 9.571 se establecieron un conjunto de Directrices Nacionales y voluntarias sobre Empresas y Derechos Humanos para las medianas y grandes empresas, incluidas las empresas multinacionales con actividades en Brasil, indicando que las pequeñas y micro empresas se podrán acoger a sus directrices en la medida de sus posibilidades.

Siguiendo las directrices de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Los derechos Humanos, el artículo 2 del decre-

to define como sus ejes (i) la obligación del Estado de proteger los derechos humanos en las actividades empresariales; (ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y (iii) el acceso a recursos de reparación y remediación para aquellos que, en este ámbito, fueran afectados en sus derechos humanos; y sus artículos posteriores pautan detallada y ampliamente la forma como tanto el Estado como las empresas pueden ajustar su conducta a estas orientaciones, incluyendo mecanismos de denuncia y reparación judiciales y no judiciales respectivos²³. La norma encarga al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Brasil, a través de una Comité intergubernamental ad hoc, la implementación, monitoreo y evaluación de las directrices.

23 Decreto N° 9.571, de 21 de noviembre de 2018. Ver en http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm



Uno de los tópicos que más críticas ha suscitado de estas directrices, sin embargo, es el hecho de que el parágrafo 3 de su artículo 1 subraye la voluntariedad de las medidas que propone, y en especial el hecho de que se premie a una empresa por el solo hecho de respetar los derechos humanos, sin que se establezca al mismo tiempo directrices sobre la forma de monitorear estas obligaciones, su forma de fiscalización o la posibilidad de revertir su otorgamiento .

c. Chile

Plan Nacional de Derechos Humanos 2017

La elaboración del Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH) de Chile fue instruida por la ley 20.885, que instituyó la Subsecretaría de Derechos Humanos en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y orientó los criterios y estándares que debían ser tenidos en cuenta para el desarrollo del PNDH²⁴. El Plan, presentado en diciembre de 2017, contiene acciones en 15 ámbitos encaminadas al respeto, promoción y protección de los derechos humanos, con el objeto de avanzar en la superación de los desafíos pendientes que derivan de los tratados internacionales y otras resoluciones internacionales, la Constitución y las leyes, desde una perspectiva transversal, para un período de cuatro años y debiendo identificarse objetivos, metas a cumplir, responsables, recursos financieros disponibles así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados²⁵. Siendo del caso mencionar que el Plan incluyó como uno de sus objetivos “Promover que las acciones de las empresas, tanto públicas como privadas, contribuyan al respeto de los derechos humanos”.

24 Gobierno de Chile, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Plan Nacional de Derechos Humanos. Ver en <https://planderechoshumanos.gob.cl>

25 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile, Subsecretaría de Derechos Humanos. Ver en <https://planderechoshumanos.gob.cl/tema/12-Empresas%20y%20DDHH>



Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas

Para dar cuenta del objetivo mencionado en el párrafo anterior, se aprobó el mismo año 2017 un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PNADHE), postulado como una estrategia política en constante evolución elaborada por el Estado para proteger los impactos negativos en los derechos humanos generados por las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas en materia de empresas y derechos humanos.

El principal objetivo del Plan es fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado chileno en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base funda-

mental del desarrollo sostenible. Por su parte, los Principios Rectores distinguen la responsabilidad primaria que tienen las empresas de respetar los derechos humanos con aquellos aportes que pueden hacer voluntariamente a la sociedad. Asimismo, el PNADHE planteo instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de poner el foco en la responsabilidad que le cabe de prevenir los impactos negativos que se pueda ocasionar; y, con tal propósito, no solo integró 158 compromisos específicos de 17 instituciones públicas, además de acciones comprometidas por empresas públicas y otras instituciones, sino que fue dotado de un mecanismo de seguimiento al que se le asignó una duración inicial de 3 años (2017-2019).

El PNADHE de Chile se planteó como objetivos específicos los siguientes:

- Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.
- Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.
- Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales.
- Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.
- Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En el Eje 2 del Pilar 2 del Plan, relativo al fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, se prevé la celebración de acuerdos, en conjunto con las empresas que están representadas en el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile, para la adopción de memorándums de entendimiento, y la adopción de guías, manuales y directrices de mejores prácticas, “con el fin de que éstas pue-

dan integrar los estándares de derechos humanos y empresas en las siguientes líneas temáticas: prácticas laborales, impacto en las comunidades, prácticas corporativas y gestión en la cadena de suministro" y la proposición de "pautas para que las empresas puedan dotarse de mecanismos de reparación".

d. Colombia

Estrategia Nacional para los Derechos Humanos de Colombia 2014-2034

La Estrategia Nacional para los Derechos Humanos de Colombia 2014-2034 fue aprobada con el objeto de que constituya la hoja de ruta institucional para la promoción y la protección de los derechos humanos y, al mismo tiempo, una respuesta del Estado a la sociedad civil y a la comunidad internacional sobre la incorporación de los resultados del Proceso de Construcción Participativa de la Política Integral de Derechos Humanos²⁶.

La Estrategia establece como uno de sus componente, el de los Derechos Humanos y Empresas, asumiendo como objetivo de este componente garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo del país, a partir de los diversos contextos sectoriales, territoriales e institucionales. Escenario en que uno de sus objetivos estratégicos es desarrollar una estrategia que permita promocionar e incorporar una cultura de derechos humanos en el sector empresarial. Lo que implica que la gestión de los riesgos y potenciales impactos en derechos humanos sea abordada de manera sistemática, organizada y con transparencia bajo el proceso de debida diligencia.

²⁶ Consejería Presidencial para Derechos Humanos de Colombia, Estrategia Nacional para los Derechos Humanos 2014-2034. Ver en http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf



El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas

El 2014 el gobierno de Colombia aprobó los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas, elaborado en un proceso participativo nacional y territorial, de conformidad con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos.

Un año después, se aprobó el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia como un instrumento de política pública a 3 años, formulado para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 y con los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014.

El Plan surgió de la necesidad de armonizar la protección de los derechos humanos con el desarrollo económico de actividades que el Estado promueve. Por tanto, según el texto del Plan, se hizo indispensable contar con una política pública que armonizara estos dos objetivos a través de acciones específicas, a las cuales todos los actores interesados puedan hacer seguimiento.

Como Objetivo Principal, el Plan se propuso garantizar que el Estado colombiano protegiera adecuadamente los derechos humanos y que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo sostenible del País. Entre sus Objetivos Específicos el Plan incluyó (Pto. 8) el de “Contribuir a la implementación de la debida diligencia como proceso de gestión de las empresas y como base para una inversión responsable en Colombia.”

Dentro de la Línea de acción referente al deber del Estado de proteger los Derechos Humanos, el Plan incluyó como una acción a implementar la de “Apoyar la implementación de procesos de debida diligencia en la actividad empresarial”. Para ello el Plan previó que se implementaran las siguientes acciones²⁷:

- “El Grupo de Trabajo coordinará la elaboración de una guía tendiente a definir qué se entiende por actuar con debida diligencia, en qué consiste en la práctica, especialmente aplicado a sectores de actividad empresarial de alto riesgo.
- Las entidades del Estado con mayor volumen de contratación pública, establecerán e implementarán mecanismos de debida diligencia en sus procesos de contratación.
- Promover la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos por parte de los gremios y las empresas que hacen parte de éstos, para que adopten políticas en derechos humanos.

²⁷ Gobierno de Colombia. Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas. Págs. 16-17. Ver en https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf

- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Ministerio de Defensa Nacional promoverán la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Para ello participarán de manera alternada en los escenarios en los que se trate este tema.
- Desarrollar una guía sobre los crecientes riesgos en derechos humanos generados por actividades empresariales en zonas históricamente afectadas por el conflicto armado. Con este fin, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y la Dirección de Post-conflicto articularán con el Sistema Integral de Prevención y Gestión de Conflictos la construcción de esta guía que se deberá trabajar de forma participativa con empresas y sociedad civil.
- El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impulsará los esfuerzos de las empresas por ajustar sus políticas a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para lo cual evaluará dentro de los seis meses a partir de la ejecución de este Plan, su estrategia de difusión de las Directrices con el fin de aumentar el conocimiento sobre las mismas.
- El Grupo de Trabajo evaluará y analizará las fórmulas para que las empresas incluyan el reporte de debida diligencia en derechos humanos en sus Informes de Sostenibilidad o rendición de cuentas. Esta evaluación se realizará dentro del año siguiente al lanzamiento de este plan y se hará con el acompañamiento de los diferentes actores."

En la sección referida a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, por su parte, se indicó que "la implementación de la debida diligencia en derechos humanos se constituye en un proceso indispensable para que las empresas cumplan con su deber de respetar los derechos humanos en sus operaciones y contribuyan al desarrollo sostenible del país. El Estado debe apoyar a su sector empresarial en la implementación de procesos de debida diligencia que en última instancia redundan en beneficio de toda la sociedad, previenen impactos adversos sobre los derechos de las personas y fortalecen la gestión y sostenibilidad de las propias empresas en el mediano y largo plazo."

Para asegurar este propósito se consignaron las siguientes acciones²⁸:

- “El Grupo de Trabajo con la asesoría de la Comisión de Expertos, fomentará foros de dialogo para determinar las mejores fórmulas para que las empresas establezcan oficinas o mecanismos de quejas y reclamos accesibles, transparentes y eficaces con el fin de prevenir y mitigar y remediar los impactos adversos en derechos humanos que puedan causar sus actividades.
- El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo apoyará a las grandes empresas para que impulsen y potencien su labor de apoyo y orientación hacia las pymes en materia de derechos humanos con las cuales mantienen relaciones comerciales.
- El Ministerio de Trabajo garantizará el respeto de los derechos laborales.
- El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impulsará que las empresas fomenten el diálogo con sus consumidores.
- La Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República, apoyará la adopción de pactos de transparencia por parte de las empresas con el fin de continuar la lucha anticorrupción en los gobiernos corporativos, para ello contará con un año a partir del lanzamiento del Plan.
- El Grupo de Trabajo propenderá para que las empresas a través de sus oficinas de quejas, reciban y gestionen diligentemente los reclamos de los ciudadanos y comunidades que se consideren afectados por los impactos adversos ocasionados por sus operaciones.”

Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético

El 1 de agosto de 2018, mediante la Resolución 40796, el gobierno de Colombia aprobó su Política en Derechos Humanos del Sector

28 Gobierno de Colombia. Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas. Págs. 19-20.

Minero Energético²⁹ que Definió los lineamientos sectoriales del Sector en materia de derechos humanos y empresas, de modo que estos que orienten el accionar empresarial en el marco de la debida diligencia.

La Política se planteo como objetivo general generar un marco de acción que permita al sector minero energético fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con enfoque diferencial. Para tal efecto, se establecieron los siguientes lineamientos:

- Articulación interinstitucional e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético que aporten a la construcción de paz.
- Aporte a la sostenibilidad económica regional, empleabilidad, formación para el empleo y reducción de la pobreza y la desigualdad.
- Transformación de la conflictividad social a través del relacionamiento constructivo entre las empresas minero-energéticas y las comunidades.
- Gestión del conocimiento, cultura y procesos de formación en Derechos Humanos en la cadena de valor del sector minero energético.
- La transparencia como un factor de competitividad en el sector minero energético, a nivel regional y nacional.

e. México

Iniciativa para crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa.

La Iniciativa para instituir una Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa fue planteada por el Senador Germán Martínez Cázares, de la agrupación política

²⁹ Gobierno de Colombia, Ministerio de Minas y Energía de Colombia, Resolución 40796 del 1 de agosto de 2018. Ver en https://www.minenergia.gov.co/documents/10180/23517/47905-res_40796_010818.pdf

MORENA, y se plantea como objeto reglamentar el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo relativo al desarrollo nacional con responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos, aplicándose a todas las empresas que operan en México (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en función de su tamaño y circunstancias); indicando que, sin embargo, las pertenecientes a la industria textil, minera, energética, turística y agroalimentaria quedarían sujetas a los estándares más altos de cumplimiento.

La iniciativa legislativa propuesta persigue determinar un conjunto de reglas para normar la conducta responsable de las empresas dirigidas a mitigar los impactos negativos que pueden resultar



de sus cadenas de suministros, relaciones comerciales, condiciones de los trabajadores, respeto a los derechos humanos, al cuidado del medio ambiente, al combate a la corrupción, a la protección a los derechos de los consumidores, al gobierno corporativo y a los programas de cumplimiento. Se convertiría así en una obligación para las empresas implementar de manera permanente un programa de responsabilidad social empresarial y a su vez en una obligación de la autoridad auditar en temas de derechos humanos debidamente a sus proveedores.

El artículo 25° del proyecto establece que corresponde el Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea Integral y sustentable, Tal artículo estipula en su párrafo cuarto la necesidad de que el desarrollo nacional y los sectores que participen en el mismo lo hagan bajo el criterio de responsabilidad social, mientras que los párrafos 8 y 10 destacan la necesidad de que el desarrollo nacional sea sustentable. Conforme al proyecto, asimismo, la Secretaría de Economía estaría a cargo y trabajaría en conjunto con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Presidencia de la República así como con el Consejo Nacional de la Agenda 2030 y se constituiría el Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial, a través del cual las organizaciones interesadas podrán solicitar información y tramitar una constancia del comportamiento corporativo diligente y protección a derechos humanos.



**ONE
JOB
SHOULD
— BE —
ENOUGH**
UNITEHERE!

**ONE
JOB
SHOULD
— BE —
ENOUGH**
UNITEHERE!

**ON
STRIKE
@
Palac...**

5. Otros



a. Estados Unidos

Securities Act. 1933. (Ley de Valores).

Con anterioridad a la gran depresión de fines de los años 20, ocurrieron muchos abusos en el manejo del mercado de valores de los EE.UU. y para conjurar estos abusos y lograr un mercado más confiable y transparente, se expidió el Securities Act de 1933, cuyo objeto es la “revelación” de información (disclosure). Así, el Securities Act de 1933 regula las denominadas ofertas primarias o distribuciones, proceso en el que los valores son ofrecidos por primera vez al público en el mercado de valores, y también en las denominadas distribuciones secundarias que ocurren cuando, por ejemplo, “un bloque de valores extremadamente grande ha sido colocado en las manos de un inversionista privado, una institución o un grupo de inversionistas y es subsecuentemente ofrecido por los accionistas vendedores a miembros del público en general. Con las transacciones secundarias, por lo general,

los recursos procedentes de distribuciones secundarias redundan en beneficio de los accionistas vendedores³⁰. La norma también demanda que las entidades informen sobre los riesgos de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro y acciones para abordar esos riesgos, y para fines relacionados.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act. (2010).

La Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, fue aprobada y firmada por el presidente de los EEUU Barack Obama el 21 de julio de 2010. La legislación aprobada introdujo importantes cambios para la industria financiera y reorganizó significativamente las competencias de las distintas agencias y organismos norteamericanos encargados de la supervisión y de la regulación del sector. Entre otros aspectos, la norma exige que las empresas que coticen en bolsa ejerzan determinadas diligencias e informen sobre la presencia de minerales de guerra utilizados en sus productos. Siendo la intención de la Norma frenar la violencia y los abusos de los derechos humanos en la República Democrática del Congo (la "RDC") y sus países limítrofes (de forma colectiva, los "Países abarcados") que pueden estar alimentados por ingresos procedentes del comercio con estos minerales.

En virtud de la Ley Dodd-Frank, las empresas con valores registrados en la Comisión del Mercado de Valores (SEC) de los EEUU deben realizar todos los años una evaluación y presentar un informe sobre los minerales de zonas en conflicto "necesarios para la fun-

30 El mercado primario es aquel mercado en el cual un emisor vende valores a los inversionistas para efectos de financiarse. En el mercado primario, los emisores pueden emitir valores ya sea en los mercados públicos o también pueden hacerlo por medio de colocaciones privadas. Estas emisiones son comúnmente denominadas como emisiones primarias o distribuciones. Por lo tanto, el mercado primario es aquel en el que se transan valores emitidos por primera vez. En el mercado primario, el emisor recibe por sus activos emitidos, el valor de estos pagado por el inversionista o comprador. El mercado secundario es aquel en el cual se transan valores entre inversionistas, que ya habían sido emitidos previamente por un emisor. Estas transacciones son conocidas como "trading" (transacciones) y no generan beneficios económicos al emisor de los valores transados sino a los inversionistas que ejecutan las transacciones sobre dichos valores previamente emitidos. El mercado secundario es el escenario donde el mercado de valores cobra mayor dinamismo puesto que permite que los compradores originales de los valores (compradores del mercado primario) puedan revenderlos a otros inversionistas generándose así márgenes de ganancia (diferenciales entre el precio de compra y el precio de re-venta). En REVIST@ e – Mercatoria Volumen 7, Número 2 (2008), págs.3-4.

cionalidad o producción de un bien" fabricado (o contratado para su fabricación) por la empresa. Las empresas deben realizar una investigación de buena fe sobre el país de origen, y si el estaño, tantalio, tungsteno u oro parecieran proceder de la República Democrática del Congo o de países vecinos, tienen que aplicar la diligencia debida y presentar un informe público sobre minerales en conflicto. La norma final dispone que la diligencia debida del emisor se atenga a un marco de diligencia debida nacional o internacionalmente reconocido. La SEC ha indicado que la Guía de la OCDE sobre Debita Diligencia en las Cadenas de Suministro Responsable de Minerales de Áreas Afectadas por el Conflicto o de Alto Riesgo cumple los criterios establecidos por ella.

Proyecto de Ley de 2019 sobre la prevención y mitigación de riesgos de las empresas en relación con los derechos humanos

El proyecto de Ley de 2019 sobre la prevención y mitigación de riesgos de las empresas en relación con los derechos humanos se aplicaría a todas las empresas que cotizan en bolsa y presenten declaraciones anuales ante la Comisión de Valores y Bolsa (SEC, por sus siglas en inglés). Exigiría que estas empresas efectúen un análisis anual de los riesgos e impactos en sus actividades y cadena de valor e incluyan una sección sobre derechos humanos en sus informes anuales a la Comisión de Valores y Bolsa. El proyecto de ley también exigiría una claridad significativa sobre la estructura de la cadena de suministro. El proyecto ha sido abierto a debate en la Comisión de Servicios Financieros de la Cámara de Representantes³¹.

31 Fuente: Confederación Sindical Internacional (CSI), Hacia la diligencia debida obligatoria en las cadenas mundiales de suministro., pág. 11.

b. Australia

Ley sobre la esclavitud moderna (Australia Modern Slavery Act, 2018).

La Ley sobre la esclavitud moderna data del año 2018. La ley requiere que las entidades australianas con ingresos anuales superiores a los 100 millones de dólares australianos informen anualmente sobre los riesgos de esclavitud moderna en sus actividades y cadenas de suministro, así como las medidas para abordar estos riesgos. Este requisito también se aplica a las entidades corporativas gubernamentales.

El propósito del régimen establecido por la Ley es reducir la probabilidad de prácticas modernas de esclavitud que tienen lugar en la provisión de bienes o servicios en el mercado australiano. Conforme a esta norma, la noción de “Esclavitud moderna” incluye ciertos delitos relacionados con la esclavitud en virtud de la legislación penal vigente en Australia, incluidos la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y el matrimonio forzado; o el trabajo infantil o el tráfico de personas tal como se define en los convenios internacionales particulares. Según la Ley de Esclavitud Moderna 2018 (Modern Slavery Act 2018)), las entidades informantes deberán publicar anualmente una declaración de esclavitud moderna. La primera declaración debe publicarse dentro de los 6 meses posteriores a la finalización del año fiscal 2019/2020 de la entidad. La declaración de esclavitud moderna debe describir:

- La estructura, operaciones y cadenas de suministro de la entidad informantes;
- Los riesgos de las prácticas modernas de esclavitud en las operaciones y cadenas de suministro de la entidad informante;
- Las acciones tomadas por la entidad informante para evaluar y abordar esos riesgos, incluidos los procesos de debida diligencia y remediación; y
- Cómo la entidad informante evalúa la efectividad de tales acciones.

1. Organismos Internacionales (OIT-OCDE-ONU).

Organismo	Directivas y/o Planes	Leyes Específicas	Leyes NO Específicas	Artículo y/o Detalle	Fuente y/o Jurisprudencia
OCDE-FAO	Cadenas de suministro responsable en el sector agrícola			La Guía OCDE-FAO para la Cadena de Suministro Responsable para el Sector Agrícola") fue desarrollada para ayudar a las empresas a cumplir estándares de conducta empresarial responsable a lo largo de las cadenas de suministro agrícola. Estos estándares incluyen las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios para la Inversión Responsable en la Agricultura y los Sistemas Alimentarios y las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional.	
OCDE	Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.			La debida diligencia aborda los impactos negativos reales o potenciales (riesgos) relacionados con los siguientes temas que abarcan las Líneas Directrices de la OCDE para EMN: derechos humanos, incluidos los trabajadores y las relaciones laborales, medio ambiente, cohecho y corrupción, divulgación de información e intereses de los consumidores (ámbitos de la CER). En los capítulos de las Líneas Directrices de la OCDE para EMN se ofrecen disposiciones detalladas sobre el tipo de conducta recomendada frente a cada ámbito de la CER. La	

				<p>probabilidad de impactos negativos aumenta en situaciones en que el comportamiento de una empresa o las circunstancias asociadas a sus cadenas de suministro o relaciones comerciales no son compatibles con las recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE para EMN. Puede haber riesgo de impactos negativos cuando existe un posible comportamiento incompatible con las recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE para EMN, ya que involucra impactos que pueden ocurrir en el futuro.</p>
OCDE	Guía de diligencia debida para conducta responsable de las partes interesadas del sector extractivo			<p>La Guía de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las Partes Interesadas del Sector Extractivo tiene el objetivo de ofrecer a las empresas dedicadas a la minería, el petróleo y el gas directrices para abordar los retos relacionados con la participación de las partes interesadas. Esta Guía forma parte de la labor de la OCDE por promover aplicaciones sectoriales prácticas en torno a las recomendaciones contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.</p>
ONU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos			<p>Desde su adopción unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU) han proporcionado un marco para regulación universalmente reconocida por las consecuencias que las actividades económicas de los Estados y las empresas tienen sobre los derechos humanos. Estos principios se basan en tres pilares:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El primer pilar, la obligación del estado de proteger los derechos

				<p>humanos (u obligación de proteger), obliga a los estados a respetar los derechos humanos en todas sus actividades económicas y a garantizar que las empresas hacen lo mismo.</p> <p>2. El segundo pilar es el de la responsabilidad que incumbe a las empresas de respetar los derechos humanos (o la responsabilidad de respetarlos): las empresas deben integrar la protección de los derechos humanos en sus procesos operativos y también en su estructura corporativa. que tomar las medidas necesarias para prevenir, limitar y, en su caso, remediar cualquier vulneración de estos derechos.</p> <p>3. El tercer pilar regula la corresponsabilidad de los Estados y las empresas de brindar a las víctimas de tales abusos acceso a un recurso y reparación efectivos (acceso a recursos).</p>
<p>OIT</p>	<p>Declaración TRIPARTITA de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.</p>			<p>Los principios establecidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo.</p> <p>1. Tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.</p>

2. Este objetivo se promoverá mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas adaptadas por los gobiernos, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo, y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.
3. Para cumplir su objetivo, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; la finalidad de este párrafo es facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas — ya sean total o parcialmente estatales o privadas — que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo.

2. Unión Europea.

País	Proyectos de Ley	Leyes Específicas	Leyes NO Específicas	Artículos	Directivas - Guías - Reglamentos
Unión Europea				<p>Artículo 4 (Reglamento 995/2010) Obligaciones de los agentes. (...)</p> <p>2. Los agentes ejercerán la diligencia debida cuando comercialicen madera o productos de esa madera. A tal fin, utilizarán un marco de procedimientos y medidas, en lo sucesivo denominado «sistema de diligencia debida», que se define en el artículo 6.</p> <p>3. Cada agente mantendrá y evaluará periódicamente el sistema de diligencia debida que utilice, salvo si el agente utiliza un sistema de diligencia debida establecido por una entidad de supervisión contemplada en el artículo 8. Los sistemas de supervisión existentes con arreglo a la legislación nacional y cualquier mecanismo voluntario de cadena de custodia que cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento podrán servir de base para el sistema de diligencia debida</p>	<p>Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014 por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.</p>

<p>Unión Europea</p>	<p>Es necesario asimismo establecer determinados requisitos legales mínimos acerca del alcance de la información que las empresas deben poner a disposición del público y de las autoridades en la Unión. Las empresas sujetas a la presente Directiva deben ofrecer una imagen fiel y completa de sus políticas, resultados y riesgos. Con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada en la Unión, algunas grandes empresas deben preparar un estado no financiero que contenga información relativa por lo menos a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Ese estado debe incluir una descripción de las políticas, resultados y riesgos vinculados a esas cuestiones y debe incluirse en el informe de gestión de la empresa de que se trate. El estado no financiero debe asimismo incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa, también en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, cuando sea pertinente y proporcionado, con el fin de detectar, prevenir y atenuar los efectos adversos existentes y potenciales. Los Estados miembros deben poder eximir a las empresas sujetas a la presente Directiva de la obligación de elaborar un estado no financiero, cuando la empresa presente un informe separado correspondiente al mismo ejercicio y que incluya el mismo contenido.</p>	<p>Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, 22 de octubre de 2014 por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.</p>
----------------------	--	---

<p>Unión Europea</p>			<p>Todos sus artículos.</p>	<p>Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del consejo de 17/05/2017 por el que se establecen obligaciones en materia de DILIGENCIA DEBIDA en la Cadena de Suministro en lo que respecta a los importadores de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.</p>
<p>Unión Europea</p>				<p>Directiva sobre la divulgación de información no financiera[17], adoptada en 2014.</p> <p>Requiere que ciertas empresas (con por lo menos 500 empleados en el ejercicio anual) publiquen información sobre asuntos no financieros, es decir, aquellos ligados directamente con riesgos a los derechos humanos e impactos ambientales derivados de sus operaciones, servicios y/o productos.</p>

Alemania				<p>El PAN declaró que, si menos del 50% de todas las empresas con sede en Alemania con más de 500 empleados estaban llevando a cabo procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos con respecto a sus cadenas de valor para 2020, la legislación debería exigirles que lo hicieran.</p>	<p>Plan de Acción Nacional (PAN) para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU).</p>
Italia		Decreto Legislativo No. 231/2001		<p>Si bien esta norma no impone directamente obligaciones de debida diligencia, sí ha generado incentivos para su adopción. Específicamente, el Decreto Legislativo No. 231/2001 establece la responsabilidad de las empresas por crímenes cometidos en interés o beneficio de una empresa, como la esclavitud, el tráfico humano, el trabajo forzado, la prostitución juvenil, entre otros. No obstante, el decreto también crea un mecanismo de liberación de responsabilidad cuando la empresa demuestre que adoptó modelos de organización, manejo y control para identificar y mitigar los riesgos en la comisión de dichos delitos y/o crímenes.</p>	
España		Ley 2/2011 de Economía Sostenible		<p>Artículo 39. Promoción de la responsabilidad social de las empresas. 2. El conjunto de características, indica-</p>	

				<p>dores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.</p>	
<p>Suiza</p>	<p>Proyecto de Ley 16.077. "Empresas responsables: para proteger a las personas y el medio ambiente"</p>			<p>Medidas impuestas a los consejos de administración para asegurar el cumplimiento de disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos y el medio ambiente, incluso en el extranjero. delimitación del alcance de la obligación así como la definición de un término.</p> <p>Arte. 716a del Código de Obligaciones (CO).</p> <p>2a. Cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos y el medio ambiente, incluso en el extranjero Art. 716a constituye la</p>	

pieza central del contraproyecto indirecto. Describe el contenido de la obligación del consejo de administración de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos y el medio ambiente, incluso en el exterior. Este artículo también contiene la delimitación del alcance de la obligación así como la definición de un término.

2.1.2.1 Al. 1, 2 y 6

Frase 1 del párr. 1 establece el principio: el consejo de administración debe tomar las medidas necesarias para que la empresa cumpla con las disposiciones en cuestión. Las frases 2 a 5 describen la diligencia debida que se basa en este principio. En cuanto al contenido de la tarea, la primera oración no más de las siguientes cuatro oraciones, pero contiene ciertas reglas importante para la debida diligencia descrita en el resto del párrafo.

La norma prevé medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones en cuestión. La ley no puede exigir al consejo de administración de una empresa que adopte medidas para garantizar el cumplimiento de disposiciones en el sentido legal de una obligación de resultado, pero solo el despliegue de esfuerzos para lograr el objetivo (obligación de medios). Esta distinción es particularmente importante (pero no solo) por la cuestión de la responsabilidad.

También se trata aquí del cumplimiento de las disposiciones decisivas en los campos de actividad. de

				<p>una empresa. Las disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos y el medio ambiente deben, por tanto, relacionarse con las actividades comerciales de la empresa de manera concreta, es decir que deben relacionarse con el propósito mismo de estas actividades. Esto cubre la empresa que ingresa al campo del arte. 716abis, sino también a todas las demás empresas controladas por ella (véase el párrafo 1, oración 5). Es importante tener en cuenta las actividades que realmente se llevan a cabo y no el objetivo legal. La empresa no tiene la obligación ni la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de los derechos humanos o del medio ambiente fuera de su ámbito de actividad.</p>	
Francia			<p>Ley Número 2017-399 de 27 marzo de 2017. Ley sobre el deber de vigilancia de las sociedades dominantes y empresas contratantes.</p>	<p>La ley n° 2017-399 relativa a la diligencia de las empresas matrices y las empresas de órdenes de los donantes, también llamada ley de diligencia debida, exige que las grandes empresas francesas desarrollen, publiquen e implementen medidas adecuadas para identificar riesgos y prevenir violaciones de los derechos humanos y libertades fundamentales, la salud y seguridad humanas y el medio ambiente. Fue adoptado definitivamente en marzo de 2017. Esta ley francesa es la primera del mundo y marca un paso histórico hacia el respeto de los derechos humanos y medioambientales por parte de las empresas multinacionales.</p>	

Países Bajos		Ley de 24/10/19 Ley del deber de cuidado del trabajo		<p>Artículos del 1 al 13.</p>	
Reino Unido	Modern Slavery Act. 2015			<p>Artículo 54: Transparencia en las cadenas de suministro, etc.</p> <p>(1) Una organización comercial dentro de la subsección (2) debe preparar una declaración de esclavitud y trata de personas para cada año financiero de la organización.</p> <p>(2) Una organización comercial se encuentra dentro de esta subsección si:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) suministra bienes o servicios, y (b) tiene un volumen de negocios total no menor a la cantidad prescrita por las regulaciones dictadas por el Secretario de Estado. <p>(3) A los efectos de la subsección (2) (b), el volumen de negocios total de una organización se determinará de acuerdo con las regulaciones dictadas por el Secretario de Estado.</p> <p>(4) Una declaración de esclavitud y trata de personas para un año financiero es:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) una declaración de las medidas que la organización ha tomado durante el año financiero para garantizar que no se esté produciendo esclavitud y trata de personas; (i) en cualquiera de sus cadenas de suministro y (ii) en cualquier parte de su propio negocio, o b) una declaración de que la organización no ha tomado tales medidas. 	

3. América Latina.

País	Proyectos de Ley	Leyes Específicas	Leyes NO Específicas	Jurisprudencia Nacional e Internacional	Artículo o Detalle	Directivas - Guías
México				<p>Suprema Corte de Justicia: Tesis: 1a./J. 1512012 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Libro XIII, Tomo 2, octubre de 2012, p. 798.</p>	<p>La Suprema Corte de Justicia de la Nación, consciente de que los derechos humanos no son únicamente vulnerados por el Estado, sino también entre particulares, emitió jurisprudencia al respecto en su Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.) titulada "DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES" en la cual exhorta al intérprete "a analizar, de manera singular, las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven encontrados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos".</p> <p>En este sentido, se puede leer la posibilidad de que los derechos económicos impacten directamente en los derechos humanos, siendo este caso materia de procedencia jurídica. La presente jurisprudencia ha sido producto de una serie de amparos, entre ellos el Amparo Directo en Revisión 1621/2010 y, anteriormente, el Amparo en Revisión 2/2000, en los cuales se desarrolló la eficacia de los derechos humanos entre particulares.</p>	

México	Iniciativa con Proyecto de decreto mediante se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa.			<p>Título 1,2,3 Y 5 del Proyecto</p> <p>El artículo 25º constitucional establece que corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable[...]. Tal artículo estipula en su párrafo cuarto la necesidad de que el desarrollo nacional y los sectores que participen en el mismo lo hagan bajo el criterio de responsabilidad social, mientras que los párrafos 8º y 10º destacan la necesidad de que el desarrollo nacional sea sustentable.</p>	
Colombia				<p>La Estrategia establece como uno de sus componentes, los Derechos humanos y empresas; determinando como objetivo el garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo del país, a partir de los diversos contextos sectoriales, territoriales e institucionales.</p>	Estrategia Nacional para los Derechos Humanos 2014-2034
Colombia				<p>La Política tiene como objetivo general, generar un marco de acción que permita al sector minero energético fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con enfoque diferencial. Para tal efecto, se establece como uno de los Lineamientos la articulación interinstitucional</p>	Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético

				<p>e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético.</p>	
<p>Ar- gen- tina</p>				<p>Si bien pueden sintetizarse en la promoción y protección de los derechos humanos, en muchos casos forman parte de procesos integrales de reforma o democratización, a través de los cuales se contribuye al logro de otros fines, como los de fortalecer la cohesión social, mejorar el bienestar personal y alcanzar una mejor gobernabilidad.</p> <p>En 2011, Naciones Unidas presentó los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, basados en tres pilares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El deber bajo el derecho internacional de los Estados de proteger contra los abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas. ▪ La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en sus operaciones y prácticas corporativas, mediante el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos, para evitar impactos negativos sobre los derechos, así como remediar los impactos negativos que pueden ocasionar. ▪ El derecho de las víctimas a acceder a la reparación en casos de abusos empresariales. 	<p>Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2020.</p>

<p>Ar- gen- tina</p>				<p>Este Reglamento tiene por objeto evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno, conflictos de interés y/o incumplimiento normativo, para ayudar al Ministerio De Agricultura, Ganadería y Pesca de Argentina a la toma de decisiones en relación a Programas, Proyectos, Procesos o Actividades que contemplen transferencia de fondos.</p>	<p>Reglamento de Debita Diligencia- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca</p>
<p>Chile</p>				<p>Artículo 376.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto de que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. *Relativo a la obligación de la empresa frente al derecho humano a la familia</p>	<p>Ley 20940, que modermiza el sistema de relaciones laborales.</p>

Chile				<p>Promover que las acciones de las empresas, tanto públicas como privadas, contribuyan al respeto de los derechos humanos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover una cultura de derechos humanos en las empresas públicas y privadas 2. Fortalecer los sistemas de rendición de cuentas por parte de las empresas. 3. Mejorar las condiciones de asistencia técnica y fiscalización por parte del Estado. 	Primer Plan Nacional de Derechos Humanos.
Perú				<p>El PNDH 2018-2021 incorpora un lineamiento dirigido a la implementación de estándares internacionales sobre la relación entre empresas y Derechos Humanos. Poniendo en primera línea el sentido axiológico de los derechos humanos, el Plan conoce la importancia del desarrollo económico y la dinámica del mundo actual inserto en el desarrollo sostenible.</p>	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-202
CIDH			<p>Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988.</p>	<p>La CIDH como la Corte IDH han señalado que la misma implica el deber de los Estados parte de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos hu-</p>	

4. Australia y EE. UU

Australia		Modern Slavery Act. 2018.		<p>Ley para exigir que entidades informen sobre los riesgos de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro y acciones para abordar esos riesgos, y para fines relacionados.</p>	
EE. UU		Securities Act. 1933.		<p>Sección 4.</p>	
EE. UU		DODD-FRANK Wall Street Reform and Consumer Protection ACT. Public Law 111-203.		<p>Sección. 945. Análisis y divulgación de debida diligencia en emisiones de valores respaldados por activos.</p>	

5. Otros Estándares.

Estándar o Informe	Tipo	¿Qué tipo de obligaciones crea?	Objetivo Central
ISO	ISO 26000-2010, Orientación sobre responsabilidad social	Desde su fundación en 1947, ISO ha publicado más de 21 000 Internacionales Estándares y documentos relacionados cubriendo casi todos los aspectos de tecnología y negocios, desde alianzas de seguridad a las computadoras, a la agricultura y cuidado de la salud. Normas internacionales ISO impactar todas nuestras vidas.	El estándar ayuda a definir la responsabilidad social y traducir principios y problemas en acciones efectivas basadas en normas internacionales de comportamiento. La orientación proporcionada en la ISO 26000 está diseñada para ser clara e instructiva, incluso para los no especialistas, además de ser objetiva y aplicable a todo tipo de organizaciones, incluidas las grandes empresas, las pequeñas y medianas empresas, las administraciones públicas y las administraciones no gubernamentales.

Perú EQUIDAD asume como Misión Institucional contribuir al establecimiento de políticas públicas sostenibles con un enfoque integral de derechos humanos, en todos los niveles del Estado; y, a la vez, contribuir a la generación de capacidades en la sociedad civil para participar, ejercer y defender sus derechos. Asume el enfoque de derechos como marco conceptual para el proceso de desarrollo humano, normativamente basado en las normas internacionales de derechos humanos, y operativamente enfocado en la promoción y protección de dichos derechos. Se concentra, además, en las desigualdades que alimentan los problemas del desarrollo, y su propósito es corregir las prácticas discriminatorias y la injusta distribución del poder y oportunidades que obstaculizan las posibilidades de un desarrollo incluyente y sustentable



EQUIDAD
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

