

# MAPEO SOBRE INICIATIVAS DE LEYES DE REGULACIÓN EMPRESARIAL



**Amigos de  
la Tierra  
América Latina  
y el Caribe**

Agosto de 2024



Foto: Edgardo Mattioli, Radiomundoreal / Amigos de la Tierra Internacional

Trabajo realizado para AMIGOS DE LA  
TIERRA AMERICA LATINA Y CARIBE

MAPEO SOBRE INICIATIVAS DE LEYES  
DE REGULACIÓN EMPRESARIAL

***Homa- Instituto de Derechos Humanos  
y Empresas***

***Autoras:  
Aline Lara  
Manoela Roland  
Marina S. Wünsch***

Este documento fue elaborado por investigadoras de HOMA - Instituto de Derechos Humanos y Empresas de Brasil, como contribución al trabajo de acción e incidencia política de Amigos de la Tierra de América Latina y El Caribe y de las organizaciones y movimientos aliados de la Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder Corporativo y Poner Fin a la Impunidad.

Este informe fue producido con el apoyo financiero de ASDI (Suecia) a través de ForumCiv. Ni Asdi ni ForumCiv participaron en la producción de este informe, ni son responsables de su contenido o de las opiniones expresadas en él.

Agradecemos a Amigos de la Tierra de Suecia por su valioso apoyo en este proceso.

# ÍNDICE

## **1. LÍNEAS COMUNES ENTRE LAS INICIATIVAS DE DILIGENCIA DEBIDA EXISTENTES: ¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS?**

- 1.1** Ley alemana de diligencia debida – análisis y comparación con el Proyecto de Ley Marco de Brasil
- 1.2** Ley de vigilancia francesa – análisis y comparación con el Proyecto de Ley Marco de Brasil
- 1.3** Directiva Europea
- 1.4** Directiva Española
- 1.5** Otras iniciativas existentes (Inglaterra, Países Bajos, Canadá)

## **2. ¿POR QUÉ EN AMÉRICA LATINA y CARIBE NECESITAMOS OTRO MODELO?**

- 2.1.** La Agenda Internacional de Empresas y Derechos Humanos
- 2.2.** Los principales procesos en curso y la necesidad de una alternativa para América Latina y Caribe

## **3. INICIATIVAS LATINOAMERICANAS DE PLANES DE ACCIÓN Y LEYES DE DILIGENCIA DEBIDA**

- 3.1.** Chile
- 3.2.** México

## **4. IMPULSO AL TRATADO VINCULANTE EN URUGUAY, ARGENTINA Y COLOMBIA**

## **5. CÓMO COMBATIR LA NARRATIVA DE DEBIDA DILIGENCIA EN LATINOAMERICA**



**Amigos de  
la Tierra  
América Latina  
y el Caribe**

# 1. LÍNEAS COMUNES ENTRE LAS INICIATIVAS DE DILIGENCIA DEBIDA EXISTENTES: ¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS?

La debida diligencia en Derechos Humanos ha ido ganando terreno en las discusiones en el ámbito de Derechos Humanos y Empresas. A nivel internacional este concepto fue introducido, por primera vez, en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PO) de las Naciones Unidas. Desde entonces, ha sido incorporada a varios instrumentos regulatorios a nivel global, como la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la OCDE; también en nacionales, como la ley de vigilancia francesa de 2017, la ley de debida diligencia alemana y, a nivel de la Unión Europea, donde el Parlamento Europeo aprobó una resolución sobre el deber de debida diligencia de las empresas y la responsabilidad corporativa, entre otras iniciativas.

La creciente institucionalización de la debida diligencia pretende establecer su carácter obligatorio como mecanismo supuestamente preventivo eficaz en Derechos Humanos. La debida diligencia involucraría múltiples procesos y objetivos, es decir, es un conjunto de procesos interrelacionados para identificar impactos adversos, prevenirlos y mitigarlos, monitorear la implementación y los resultados, y comunicar cómo se abordan los impactos adversos en lo que concierne a las operaciones propias de la empresa, sus cadenas globales de producción y otras relaciones comerciales. Por lo tanto, las empresas deberían contar con políticas y procedimientos adecuados dependiendo de su tamaño y operaciones.

En general, es importante resaltar que la aplicación de la Debida Diligencia en materia de DDHH (DDDH) no constituye una salvaguarda completa respecto a la responsabilidad empresarial por los daños generados, ni garantiza a las víctimas el acceso irrestricto a la justicia. El instrumento, en cambio, establece una obligación de medios, una búsqueda de prevenir o mitigar los riesgos asociados a potenciales violaciones de Derechos Humanos (HERNÁNDEZ, 2018, p. 69). Así, al tratarse de una obligación de medios, si la empresa demuestra que ha cumplido con todas las obligaciones previstas por la ley, como por ejemplo la realización de informes periódicos, aunque vulnere los Derechos Humanos, no puede ser considerada responsable, concretamente, bajo la ley de debida diligencia.

De hecho, la ley, cuando prevé que las empresas “mitiguen los riesgos”, supone/permite que se produzcan violaciones. Es decir, al tratarse de una obligación de medio, la empresa sólo está obligada a intentar adecuadamente ese resultado y a realizar los actos adecuados para obtener el resultado pretendido, pero no está efectivamente obligada a no violar

los Derechos Humanos. En este contexto, las sanciones relacionadas con la DDDH están intrínsecamente ligadas al incumplimiento de esta diligencia preventiva. La atención se centra en evaluar el esfuerzo realizado para evitar o mitigar las violaciones, no en la ocurrencia del acto transgresor en sí. En otras palabras, las medidas punitivas están vinculadas a la negligencia en la implementación de prácticas preventivas.

Teniendo esto en cuenta, en la intersección entre la necesidad de proteger los Derechos Humanos y la complejidad de las relaciones económicas, emerge la necesidad imperiosa de garantías efectivas. Estos derechos, delineados por estándares integrales en varios niveles regulatorios, estipulan (o deberían estipular) obligaciones inalienables para todas las empresas. Es importante resaltar que la mera existencia de estos derechos no implica sólo la coexistencia de garantías, sino la responsabilidad de establecerlas de manera tangible.

Es crucial reconocer que la ausencia de garantías no exime a ningún actor de su obligación intrínseca de cumplir con estos preceptos fundamentales. Sin embargo, la falta de obligaciones directas no sólo restringe la capacidad de exigir respeto a los Derechos Humanos, sino que, lo que es más importante, hace imposible responsabilizar a las empresas infractoras y ofrecer reparaciones a los afectados, una laguna evidente en el contexto de las violaciones perpetradas por Empresas Transnacionales (ETN).

Por lo tanto, cabe señalar que, objetivamente, la aplicación de la DDDH no se ajusta a los contornos tradicionales de las garantías, ya sean primarias o secundarias, ya que no propone imponer prohibiciones directas contra las lesiones, sino que, por el contrario, pretende establecer un “esfuerzo” proactivo para prevenir acciones que potencialmente podrían violar los Derechos Humanos. Por lo tanto, podemos inferir que este mecanismo no pretende garantizar directamente los Derechos Humanos, sino facilitar el cumplimiento por parte de las empresas de su obligación fundamental de respetar dichos derechos (HERNÁNDEZ, 2018, p. 93).

Al profundizar en el análisis de los estándares que abordan la DDDH, es inevitable plantear críticas que cuestionan la efectividad de este instrumento para realizar cambios sustanciales en los comportamientos y prácticas empresariales transnacionales. A menudo surgen dudas sobre la capacidad de este dispositivo para prevenir violaciones de Derechos Humanos a lo largo de extensas cadenas de actividades o, cuando sea necesario, repararlas adecuadamente. En este análisis crítico, cuya base se desarrollará en las páginas siguientes, no sorprende observar que las normas existentes todavía carecen de fuerza sustancial para garantizar la debida protección de los Derechos Humanos.

Uno de los desafíos a la efectividad del instrumento surge del alcance de los derechos a proteger, ya que la mayoría de las normas de DDDH se centran predominantemente en

salvaguardar derechos relacionados con el entorno laboral, buscando combatir la esclavitud moderna y el trabajo infantil en las cadenas globales de producción.

También se observa la centralidad de la protección de los derechos de los consumidores, que impregna la mayoría de las regulaciones, con notables excepciones en la legislación más reciente, que se abordarán individualmente, con la intención de proporcionar información a los consumidores para influir en sus elecciones de mercado y que las empresas eviten sanciones. A pesar de la suposición generalizada de que el objetivo principal del mecanismo es salvaguardar los Derechos Humanos, un análisis detallado de las normas revela un enfoque parcial hacia este propósito, con un claro predominio de la protección de los intereses económicos.

El intento de transferir responsabilidades al consumidor refleja la idea, arraigada en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), de que la eliminación de prácticas que violan los Derechos Humanos se puede lograr mediante “sanciones” de mercado. Esta práctica supone un recurso excesivo a normas desprovistas de sanciones efectivas y carga al consumidor con una responsabilidad que pertenece a la propia empresa. Un ejemplo notable es la Ley de Países Bajos de 2019, que propone la debida diligencia para evitar el comercio y los servicios resultantes del trabajo infantil (HERNÁNDEZ, 2022, p. 4).

Se hace evidente la influencia de las directrices descritas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) y de las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En este contexto, la promoción de acciones empresariales responsables y la imposición de sanciones de mercado parecen surgir como estrategias cruciales en la regulación de los Derechos Humanos y los estándares empresariales, fortaleciendo la transferencia de responsabilidades al sector privado y la idea de que la obligación de proteger los Derechos Humanos quedaría restringida a los Estados, mientras que las empresas tendrían el papel de simplemente respetarlos.

En cuanto al ámbito de las empresas, la mayoría de las normas cubren a las grandes corporaciones, a excepción de la de Países Bajos - que cubre a todas las empresas pero permite crear excepciones bajo determinadas regulaciones - y el proyecto de ley español. El tamaño de las empresas suele guiarse por dos fórmulas diferentes: una que tiene en cuenta el número de trabajadoras/es y otra que analiza los ingresos. Un desarrollo interesante en Noruega propone un enfoque híbrido, combinando ambas fórmulas (HERNÁNDEZ, 2022, p. 16).

La diferenciación de los conceptos de cadena de valor adoptados por los diferentes estándares de DDDH genera preocupaciones sobre su coherencia y eficacia, así como sobre

la capacidad de influir más allá de las fronteras nacionales. La definición precisa y completa de la cadena de valor debería ser un elemento fundamental en la implementación de prácticas de diligencia debida, ya que describe el alcance de las responsabilidades de las empresas en todas las fases de sus operaciones.

El elemento más controvertido y, al mismo tiempo, crucial para la efectividad de los estándares de DDDH, radica en la presencia de obligaciones directas para las empresas, respaldadas por medidas coercitivas que garanticen su implementación efectiva. Aunque las sanciones administrativas presentan la agilidad y accesibilidad de los procesos internos, en contraste con la lentitud y los costos asociados con el sistema judicial convencional, la provisión de responsabilidad civil emerge como el enfoque más apropiado para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de la DDDH, y actualmente está incorporada únicamente en la legislación francesa.

Se refuerza el surgimiento de una tendencia hacia la articulación entre instrumentos de “*hard law*” y “*soft law*” en la regulación de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. Esta convergencia estratégica refleja la comprensión de que la eficacia de las prácticas de DDDH no puede lograrse plenamente mediante enfoques no vinculantes. A continuación, se analizarán individualmente los principales marcos regulatorios vigentes en materia de debida diligencia.

### **1.1 Ley alemana de diligencia debida – análisis y comparación con el Proyecto de Ley Marco de Brasil**

La ley alemana de diligencia debida, *Ley sobre las obligaciones de diligencia debida corporativa en las cadenas de suministro* (LKSG), aprobada en junio de 2021, entró en vigor en enero de 2023. Su ámbito de aplicación (sección 1) cubre a las empresas, independientemente de su forma jurídica, que tengan “la oficina principal, sede administrativa principal, sede administrativa o domicilio social en Alemania”; así como, a partir de 2023, las empresas con al menos 3.000 empleadas/os, y, a partir de 2024, las empresas con sede u oficina principal en Alemania que tengan al menos 3.000 o 1.000 empleadas/os. La legislación también destaca que las cifras de empleadas/os se considerarán conjuntamente en las empresas afiliadas, para contabilizar también a las/os trabajadoras/es temporales y a las/os empleadas/os como expatriadas/os.

A diferencia del Proyecto de Ley Marco de Brasil, que abarca a todas las empresas, sin distinción de tamaño o nacionalidad, la LKSG está dirigida a las grandes empresas, estableciendo que las empresas con sede en Alemania, ya sea en su sede

principal, administrativa, social o filial, tienen la obligación de realizar debida diligencia.

Desde el principio, uno de los principales focos de debate se centró en la capacidad de la legislación alemana para regular casos “internacionales”, o, como se dice en el contexto del Derecho Internacional Privado, “hechos transnacionales”. La cuestión se ha vuelto crucial para la efectividad de la ley, ya que la regla general es aplicar la ley en el lugar donde ocurrió el daño. La incertidumbre respecto a cómo manejaría la LKSG los casos que involucren a múltiples jurisdicciones y compañías internacionales fueron objeto de considerable discusión. La sociedad civil, sin embargo, siguió perseverando, presionando por la aprobación del documento con la expectativa de que tendría un alcance extraterritorial. Si bien el texto final de la ley puede haber sido moldeado por compromisos y concesiones, la aprobación de la LKSG resalta la importancia de la participación activa de la sociedad civil en la promoción de cambios legislativos significativos (Homa, 2023).

La cadena de suministro (art. 5, apartado 2) abarca todos los productos y servicios de una empresa, desde la extracción de materias primas hasta la entrega al cliente final, tanto en Alemania como en el extranjero. Esto engloba las actividades de la propia empresa, proveedores directos y proveedores indirectos.

Tal como lo establece la ley, las empresas están obligadas a monitorear e intervenir en caso de violaciones en sus operaciones internas, así como en las operaciones de sus proveedores directos a escala global. Además, si las empresas tienen conocimiento sustancial de posibles violaciones de los Derechos Humanos o de las normas ambientales por parte de sus proveedores indirectos, la legislación les exige realizar un análisis de riesgo inmediato de estas violaciones.

La diferenciación de obligaciones relacionadas con proveedores directos e indirectos fue ampliamente criticada por la sociedad civil. En el contexto de sus operaciones propias y de proveedores directos, la empresa debe cumplir íntegramente con todas las obligaciones legales de primer nivel, tomando medidas correctivas para evitar, detener o minimizar las infracciones identificadas. Respecto a los proveedores indirectos, las empresas tienen la responsabilidad de identificar, prevenir y mitigar impactos sólo cuando tengan conocimiento sustancial de posibles violaciones. En estos escenarios, es necesario que la empresa desarrolle e implemente un plan de seguimiento específico (Homa, 2023).

La definición del término “conocimiento sustancial” es un punto crucial en este contexto, y su interpretación aún no está completamente establecida, especialmente en relación con los recientes informes aclaratorios emitidos por BAFA (el organismo de control). Esta ambigüedad pone de

relieve la necesidad continua de aclaraciones más precisas y definiciones más detalladas sobre las responsabilidades de las empresas por sus proveedores indirectos, ya que la empresa puede ser violadora directa de los Derechos Humanos o cómplice de violaciones. La complicidad se produce cuando la empresa, aunque no sea autora de las violaciones, contribuye conscientemente a que se produzca el daño, ya sea por acción u omisión, o si de alguna manera se beneficia de las violaciones; sin embargo, para caracterizar la responsabilidad de la empresa, es necesario tener claridad sobre las definiciones y límites de este “conocimiento sustancial”, so pena de incurrir en el riesgo de no rendir cuentas.

Además, debe existir un estándar vinculante que incluya a la empresa y a sus proveedores directos e indirectos en toda su cadena de producción. No es aceptable que una empresa afirme que no tenía conocimiento de una violación de Derechos Humanos para no ser considerada responsable.

En relación con el ámbito material, el apartado 2, así como el anexo I de la norma, tienen como objetivo esbozar una relación de derechos que son objeto de protección por la norma. En cuanto a los Derechos Humanos, el documento incluye disposiciones sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, esclavitud y formas similares de trabajo, normas de seguridad laboral, derecho a la libre asociación, discriminación contra empleadas/os y trabajadoras/es, negativa a proporcionar una remuneración digna, violaciones de Derechos Humanos relacionadas, hasta daños ambientales, traslado ilegal de personas y apropiación ilegal de tierras, bosques y aguas y, finalmente, el uso de la violencia por parte de las fuerzas de seguridad. En relación con el medio ambiente, el foco está en limitar la contaminación del suelo y del agua, especialmente en actividades que involucran el uso de mercurio (Homa, 2023). De esta manera, limita los derechos amparados por la ley.

El proyecto de Ley Marco de Brasil, por el contrario, contempla un alcance material ampliado y no exhaustivo, con el fin de proporcionar un marco que permita el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Derechos Humanos, al mismo tiempo que busca ofrecer flexibilidad ante la evolución de la sociedad hacia los Derechos Humanos: Derechos Humanos que pueden ser protegidos en los convenios ratificados por el país, o Derechos Humanos reconocidos internacionalmente. La lógica que subyace a este modelo radica en comprender la complejidad y dinámica de las cuestiones sociales, económicas y culturales, permitiendo una interpretación amplia y actualizada a la luz de sus posibles transformaciones. Por lo tanto, las normas siguen el artículo 5, §2 de la Constitución Federal de 1988 cuando reconocen el carácter no exhaustivo de los derechos fundamentales:

§ 2 Los derechos y garantías expresados en esta Constitución no excluyen otros derivados del régimen

y principios adoptados por ella, o de los tratados internacionales de los que la República Federativa del Brasil es parte.

Además, no existe en el derecho alemán ninguna disposición sobre la primacía de los Derechos Humanos sobre los tratados y acuerdos de carácter económico, como ocurre en el Proyecto de Ley Marco de Brasil, que reafirma la primacía en situaciones de aparente conflicto o divergencia de interpretación de las normas aplicables (BRASIL, 2022). Los artículos VI y VII del Proyecto de Ley Marco ofrecen orientaciones claras sobre cómo resolver posibles impases, asegurando que, en caso de duda o desacuerdo, se debe adoptar la interpretación que más favorezca la realización de los Derechos Humanos. La combinación de estas disposiciones en una ley que trata sobre Derechos Humanos y Empresas refleja una preocupación proactiva por garantizar que la protección de dichos derechos se preserve en todas las circunstancias.

Además, el Proyecto de Ley Marco da respuesta a otros vacíos existentes en el derecho alemán, tales como: (i) la posibilidad de invertir la carga de la prueba, que transfiere la responsabilidad de probar la no violación de los Derechos Humanos por parte de la empresa a la misma empresa, fortaleciendo la posición de las/os afectadas/os y simplificando el proceso para que pueda facilitarse una reparación efectiva; (ii) reconocimiento del derecho al consentimiento libre, previo e informado, con el fin de involucrar a las personas y comunidades afectadas por las actividades empresariales en decisiones que puedan impactar sus derechos; (iii) el establecimiento de un Fondo para garantizar recursos financieros para la reparación de las/os afectadas/os y la implementación de medidas preventivas; así como un trato especial a las/os defensoras/es de Derechos Humanos, la inclusión del principio de centralidad de la víctima y la selección de minorías, especialmente pueblos indígenas y tradicionales.

Por otra parte, es de destacar que la ley alemana representa un avance notable al adoptar un enfoque que va más allá de la prevención y basado en riesgos respecto de los Principios Rectores de la ONU (Homa, 2023, p.7). Otro punto positivo está en relación con el lenguaje utilizado, que se refiere a “violaciones de Derechos Humanos”, y no a “impactos adversos a los Derechos Humanos”, preferencia cuya justificación fue abordada anteriormente en la primera parte de este trabajo.

En relación con las obligaciones establecidas legalmente, las establecidas en el apartado 3 y descritas en los siguientes apartados, son:

1. la implementación de un Sistema de Gestión de Riesgos, que aborde los principales riesgos asociados a las actividades de la empresa;
2. la designación de una persona responsable para realizar

la debida diligencia, supervisando la gestión de riesgos en las cadenas de suministro, informando a la alta dirección sobre las actividades realizadas por la persona responsable, al menos una vez al año;

3. análisis periódicos de riesgos, con el objetivo de identificar y evaluar posibles violaciones de los Derechos Humanos y ambientales. Esto debe ocurrir al menos una vez al año, así como de forma ad hoc, cuando, por ejemplo, se introducen nuevos productos, proyectos o un nuevo campo de negocio;
4. la emisión de una declaración política sobre las estrategias relacionadas con la protección de los Derechos Humanos que adoptará la alta dirección, la cual deberá incluir los siguientes elementos: i. descripción del procedimiento mediante el cual la empresa cumple con sus obligaciones; ii. los riesgos prioritarios de la empresa en materia de Derechos Humanos y medio ambiente, identificados en el análisis de riesgos; y iii. las expectativas relacionadas con los Derechos Humanos y el medio ambiente depositadas por la empresa en sus empleadas/os y proveedores;
5. el establecimiento de medidas preventivas en las actividades de las empresas y en relación con los proveedores directos, con prácticas adecuadas de adquisición y contratación, así como ofrecer formación en las áreas de negocio relevantes y establecer medidas de control para garantizar el cumplimiento de la estrategia de Derechos Humanos recogida en su declaración política;
6. el establecimiento de medidas correctivas. Si la empresa determina que se ha producido o es inminente una infracción, deberá adoptar medidas correctivas para prevenir, interrumpir o minimizar dicha infracción, previendo la suspensión de la relación contractual o, en último caso, excepcionalmente, su terminación. La eficacia de estas medidas debe revisarse anualmente y ad hoc, si hay un cambio significativo en el perfil de exposición al riesgo, como la introducción de nuevos productos, proyectos o un nuevo campo de negocio;
7. el establecimiento de mecanismos de denuncia para recibir denuncias de violaciones de derechos protegidos por la ley. El procedimiento deberá estar a disposición del público e informar de su recepción a quien realizó el informe.
8. la implementación de obligaciones de diligencia debida en relación con los riesgos de sus proveedores indirectos. Si existe conocimiento comprobado de mala conducta por parte de un proveedor indirecto, la empresa deberá delinear e implementar medidas preventivas diseñadas para corregir la situación y mitigar sus impactos, así como actualizar su declaración de política, de ser necesario;
9. documentación y elaboración de informes. La empresa deberá informar anualmente sobre el cumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida. Este informe deberá

ponerse a disposición del público de forma gratuita a través de la página web de la empresa, y publicarse en un plazo máximo de cuatro meses después de la finalización del ejercicio. Además, la empresa deberá mantener dichos informes accesibles al público durante un período de siete años.

La ley alemana establece así obligaciones encaminadas al autocontrol, y no cubre mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales. Incluso el proceso de reparación se traslada a la propia empresa, sin que las/os afectadas/os tomen el liderazgo en el proceso. Sin duda la empresa tiene el deber de reparar y debe hacerlo, sin embargo, el problema radica en la apropiación del proceso de reparación por parte de la empresa, sin la participación del Estado ni de la sociedad civil. Los procesos de reparación liderados por empresas terminan generando impases en el proceso de reparación y dificultades para implementar programas de reparación a las víctimas, dado el poder económico de las empresas.

Por su parte, el proyecto de Ley Marco, en su art. 9, II, aborda el instituto de reparación integral basado en el principio de centralidad del sufrimiento de la víctima, esbozado por el jurista Antônio Augusto Cançado Trindade a lo largo de sus decisiones en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1997), que estipula que las/os afectadas/os por violaciones de Derechos Humanos deben jugar un papel central en el desarrollo de mecanismos reparadores y preventivos para mitigar su sufrimiento. La premisa fundamental es que la persona directamente afectada por una violación o daño a los Derechos Humanos debe convertirse en protagonista en el diseño de estrategias reparatorias, evitando así procesos que puedan revictimizarla. Este concepto reconoce que quienes experimentan victimización y sufrimiento humano tienen una comprensión única y crucial de las necesidades y la naturaleza esencial de los mecanismos de reparación. Por lo tanto, para que la reparación integral sea efectiva es necesario incorporar la participación activa de la víctima en las decisiones relacionadas con el proceso de reparación.

Esta participación no sólo respeta la dignidad y autonomía de la persona afectada, sino que también contribuye a la creación de mecanismos más eficaces y adecuados, al estar en condiciones de determinar las verdaderas dimensiones del impacto sufrido. Al reconocer la importancia de la voz de las personas y comunidades afectadas en el diseño de medidas reparatorias, el principio de centralidad del sufrimiento de la víctima promueve un enfoque más empático y centrado en las personas, en los procesos legales e institucionales, buscando asegurar que la justicia sea verdaderamente accesible y orientado a las necesidades de quienes han sufrido violaciones de Derechos Humanos.

El proyecto de Ley Marco de Brasil asegura el protagonismo de las personas afectadas por violaciones de los Derechos Humanos, ubicando también el principio de la centralidad

del sufrimiento de la víctima en sus artículos 3, IV y 11, XII. Con esto, nos damos cuenta que la ley alemana carece de disposiciones más específicas relacionadas con la debida reparación para las personas o comunidades afectadas. Este aspecto se refiere a la necesidad de establecer claramente procedimientos, mecanismos y criterios que garanticen una reparación integral y efectiva a quienes han sufrido violaciones de Derechos Humanos en el contexto de las actividades empresariales.

La falta de claridad sobre las medidas correctivas también puede dificultar la evaluación del cumplimiento de las empresas con los estándares éticos y legales exigidos por la ley. Además, puede limitar la efectividad de las medidas de reparación, ya que no proporciona pautas detalladas sobre cómo las empresas deben involucrar a las víctimas en el proceso de reparación, ni establece criterios claros para determinar la idoneidad y suficiencia de las medidas adoptadas.

La principal crítica a la ley alemana radica en la falta de posibilidad de judicialización, ya que las sanciones previstas son de carácter administrativo, abarcando multas y la prohibición de celebrar contratos públicos. Incluso si no existe ningún impedimento explícito para ello, el incumplimiento de sus disposiciones no garantiza la responsabilidad civil ante los tribunales alemanes (Homa, 2023, p.10). Dependiendo de sanciones administrativas no es suficiente para disuadir eficazmente las violaciones de Derechos Humanos, ya que las sanciones monetarias y las prohibiciones de contratos públicos no abordan plenamente el impacto de dichas violaciones. Por tanto, la responsabilidad civil desempeña un papel crucial a la hora de hacer cumplir eficazmente las normas y garantizar una indemnización completa. Por ello, el Proyecto de Ley Marco opta por adoptar obligaciones directas con responsabilidad civil, penal y administrativa, reforzando, en el segundo párrafo del artículo 5, que las medidas contenidas en la normativa que deben adoptar las empresas no son capaces de descartar todos estos tipos de responsabilidad.

Además, el modelo de seguimiento basado en la entrega de informes y auditorías por parte de las autoridades puede presentar desafíos en términos de eficacia y agilidad. La capacidad de estas autoridades para analizar rápidamente la información proporcionada y responder adecuadamente puede afectar directamente la eficacia del proceso de inspección. Por lo tanto, la obligación de que las empresas entreguen información y documentos cuando la BAFA los solicite es un paso positivo, pero la falta de un recurso claro para la rendición de cuentas judicial puede limitar la capacidad de la legislación para garantizar una verdadera rendición de cuentas en casos de violaciones graves de los Derechos Humanos.



## 1.2 Ley de vigilancia francesa – análisis y comparación con el Proyecto de Ley Marco de Brasil

La ley de vigilancia francesa (LdV), nº 399/2017, conocida como Loi de Vigilance, se considera un hito importante en el contexto de la responsabilidad social de las empresas transnacionales, ya que fue la primera ley que abordó específicamente la debida diligencia y estableció obligaciones para las empresas matrices de estas corporaciones en relación con sus operaciones globales; la legislación tiene como objetivo garantizar el respeto de los Derechos Humanos y el medio ambiente en todas las etapas de la cadena de suministro.

La ley francesa es también conocida como “Ley Rana Plaza”, ya que fue introducida tras el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, que albergaba fábricas textiles y provocó alrededor de 1.100 pérdidas humanas, en su mayoría mujeres, cuyas condiciones de trabajo sacaron a la luz cuestiones críticas sobre la responsabilidad corporativa en relación con los Derechos Humanos y laborales en sus cadenas globales de producción, lo cual llevó a una amplia e intensa movilización liderada por el movimiento sindical y las organizaciones de defensa ambiental en Francia.

En cuanto al ámbito de aplicación, como indica su artículo primero, la LdV se dirige a grandes empresas de todos los sectores y actividades, independientemente de la naturaleza de su actividad, y debe cumplir durante dos ejercicios económicos consecutivos los siguientes criterios cuantitativos: emplear al menos a 5.000 (cinco mil) personas en territorio francés, directamente o a través de sus filiales francesas; o emplear al menos 10.000 (diez mil) personas en todo el mundo.

A diferencia del Proyecto de Ley Marco, cuyo alcance abarca a todas las empresas, sin distinción de tamaño, ya que busca crear obligaciones plenas para proteger los Derechos Humanos, podemos inferir la lógica mantenida en el derecho francés, de limitarse a un mecanismo de autocontrol, cuyo núcleo es la implementación de un “plan de vigilancia”,

que debe identificar y prevenir posibles violaciones de los Derechos Humanos y del medio ambiente, y por tanto está dirigido a grandes empresas.

Cabe señalar que la responsabilidad de desarrollar y ejecutar el plan de vigilancia se extiende a lo largo de toda la cadena de valor, llegando a filiales directas e indirectas, subcontratistas y proveedores con los que la empresa mantiene relaciones comerciales. Aunque la ley se ocupa de la cuestión de la extraterritorialidad, alcanzando operaciones globales, no sólo en territorio francés, la competencia está restringida a los tribunales franceses<sup>1</sup>.

Inicialmente, el gobierno francés estimó que la ley alcanzaría a unas ciento cincuenta empresas<sup>2</sup>. Sin embargo, no existía una lista oficial de empresas que estarían obligadas a cumplir con las disposiciones y preparar el plan de vigilancia. En relación con el alcance material, la legislación opta por una amplia delimitación de protección cuando aborda violaciones graves de los Derechos Humanos y ambientales. Este enfoque, si bien puede ser considerado subjetivo por algunos, se justifica con la intención de evitar limitaciones que puedan surgir a la hora de explicar exhaustivamente los derechos cubiertos. La legislación busca monitorear la evolución de los Derechos Humanos, reconociendo que con el tiempo pueden surgir nuevos desafíos y contextos, punto que está en concordancia con el Proyecto de Ley Marco de Brasil.

Sin embargo, el uso del término “violaciones graves” puede presentar desafíos para la aplicación de la ley. La amplitud de este concepto puede plantear dudas sobre lo que se consideraría una violación “menos grave”. Si bien se entiende que cualquier violación de Derechos Humanos es, en esencia, un asunto grave, la falta de una definición clara de este término puede generar interpretaciones variadas y potencialmente desafiantes en materia de rendición de cuentas.

Las obligaciones relativas al plan se limitan a delinear el plan de vigilancia, que debe constar de cinco elementos clave, a saber: (i) evaluación de riesgos, que implica identificar y analizar posibles violaciones de Derechos Humanos por parte de la empresa; (ii) evaluación periódica de la situación de la

<sup>1</sup> En este contexto, se inserta el caso Total, en el que proyectos de la empresa francesa TotalEnergies destinados a la extracción y exportación de petróleo, violaron los Derechos Humanos y ambientales de miles de personas en Uganda y Tanzania, corroborando desplazamientos forzados por tales actividades. El caso representa un hito significativo, ya que es la primera acción legal que involucra violaciones de Derechos Humanos después de la promulgación de la ley francesa. De esta manera, las expectativas que lo rodeaban pasaban por la búsqueda de la protección plena de tales derechos, así como de la reparación de sus violaciones, además de la búsqueda de un precedente de responsabilidad corporativa. Sin embargo, el intento de suspender las actividades corporativas fue rechazado y no hubo reparación adecuada para los afectados. Se consideró que el plan de vigilancia de TotalEnergies era legalmente adecuado. El caso resalta la limitación del autocontrol como principal medio para garantizar la protección de los Derechos Humanos. La brecha en la protección efectiva de estos derechos refleja las obligaciones intermedias buscadas en los documentos de debida diligencia.

<sup>2</sup> LEGIFRANCIA. El servicio público de la difusión del derecho. Observaciones del gobierno sobre la ley relativa a la vigilancia de las sociedades madres y de las empresas donneuses d'ordre. 2017. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=B2D28DE85CE9CF83AF74562A77E-49AF&cidTexte=JORFTEXT000034290672&dateTexte=2999010>. Consultado el: 09 de enero. 2024.

cadena de suministro, consistente en la implementación de procedimientos periódicos para evaluar la situación de filiales, subcontratistas y proveedores; (iii) ejecución de acciones para mitigar riesgos y prevenir impactos relacionados con los Derechos Humanos; (iv) mecanismos de alerta y recolección de quejas en consulta con los sindicatos representativos; y, finalmente, (v) provisión de un sistema de supervisión y evaluación de la eficacia, que representa la implementación de un sistema de supervisión de las medidas adoptadas, incluyendo la evaluación continua de su eficacia.

La no imposición de responsabilidades directas a las empresas respecto de la protección efectiva de los Derechos Humanos, sino sólo la obligación de realizar una vigilancia adecuada, sin necesariamente estar obligada a garantizar un resultado específico, no contribuye realmente a hacer justicia para las personas y comunidades afectadas por violaciones de Derechos Humanos. Por lo tanto, cuando existen violaciones directamente relacionadas con las actividades, operaciones, productos o servicios prestados por la empresa en una relación comercial, la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos no requiere, en principio, responsabilidad plena de reparación. El artículo 225-102-5 de la ley, en este sentido, condiciona la indemnización a los "daños" que el cumplimiento de las obligaciones de vigilancia hubiera permitido evitar.

El Proyecto de Ley Marco, por su parte, prevé medidas específicas en casos de violaciones, orientadas por la reparación integral, y previendo la garantía del pleno acceso a documentos e información relevantes para la defensa de los derechos de las/os afectadas/os, la prevención de nuevas violaciones durante el proceso de remediación y cooperación para promover actos de prevención, compensación y reparación. La debida diligencia, en este sentido, representa un elemento importante en el proceso, pero no incluye todos los elementos necesarios para una reparación efectiva.

Por tanto, tal como prevé el Proyecto de Ley 572/2022, Ley Marco brasileña, y abordado en el análisis de la ley de debida diligencia alemana, es fundamental prever la participación de las/os afectadas/os en el proceso de reparación, respetando la centralidad del sufrimiento de la víctima. Además, cabe señalar que la creación de un Fondo destinado a cubrir los costos de los procesos de reparación

sería una medida positiva a adoptar en el derecho francés, surgiendo como una respuesta directa a las limitaciones en materia de reparación observadas en casos de violaciones de los Derechos Humanos por parte de grandes empresas, en las que la responsabilidad de la gestión y distribución de los recursos está en manos de las propias corporaciones transgresoras o de entidades controladas por ellas. Así, el proceso suele estar marcado por resultados insatisfactorios, con retrasos, falta de transparencia y distribución desigual de los recursos destinados a reparar las violaciones. Al establecer un Fondo específico para este fin, el Proyecto de Ley Marco busca asegurar una gestión más eficiente e independiente de los recursos asignados al proceso de reparación, con el objetivo de evitar conflictos de intereses y garantizar que los afectados sean debidamente indemnizados<sup>3</sup>.

La gran innovación aportada por la legislación francesa, que la sitúa en una posición destacada respecto a otras normas de diligencia debida, proviene de la previsión de responsabilidad civil por infracciones corroboradas a lo largo de su cadena de valor. En este sentido, la normativa prevé la posibilidad de solicitar directamente a las empresas la implementación de las medidas previstas en la ley, así como información relacionada con el plan de vigilancia, y, en caso de falta de respuesta efectiva por parte de la empresa en un plazo de tres meses, propone la posibilidad de interponer una acción judicial capaz de buscar tanto el cese de la actividad ilícita como la reparación de las/os afectadas/os.

La previsión de responsabilidad civil, como se ha comentado, es fundamental para garantizar la debida reparación de las violaciones de los Derechos Humanos y la búsqueda de su protección. En este aspecto, el derecho francés avanza sustancialmente con respecto al derecho alemán, aspecto también cubierto por el Proyecto de Ley Marco de Brasil, que extiende también la responsabilidad a los ámbitos administrativo y penal. Sin embargo, la legislación francesa condiciona esta responsabilidad a la evaluación del vínculo entre el incumplimiento de la obligación de Derechos Humanos y el daño efectivamente causado.

Finalmente, resta decir que, si bien constituye un hito muy importante, el derecho francés tiene consideraciones que merecen avanzar, como la disposición sobre la primacía de los Derechos Humanos sobre los acuerdos comerciales

<sup>3</sup> Según el artículo 13, inciso I, del Proyecto de Ley Marco, "el Fondo será administrado con la participación de un 50% de representantes de las comunidades afectadas, un 25% de representantes del Estado y un 25% de representantes de la Defensoría Pública" (BRASIL, 2022, pág.16). El texto legal también establece que las actividades del Ministerio Público se concentrarán en la supervisión y administración de este Fondo, tal como se especifica en la sección II. Además, es importante señalar que la implementación de este Fondo aún espera una regulación específica, que será necesario tras la aprobación del Proyecto de Ley 572/2022, Ley Marco brasileña. Hasta que se establezca esta regulación, el texto establece que los recursos financieros destinados al Fondo deberán depositarse en una entidad de crédito oficial, en una cuenta corriente sujeta a corrección monetaria. Además, la administración de estos recursos corresponderá al tribunal encargado de analizar la acción de reparación de daños, según lo establece el párrafo único de la disposición legal de que se trata.

y de inversión; apartados específicos, especialmente los relacionados con la protección especial de las/os defensoras/es de los Derechos Humanos; contemplar invertir la carga de la prueba, reconocer la asimetría de poder entre las empresas y las personas o comunidades afectadas y garantizar que la carga de la prueba no sea desproporcionadamente perjudicial para quienes buscan reparación; listado oficial de empresas requeridas para elaborar el plan de vigilancia, promoviendo así una aplicación más uniforme y efectiva de la ley; así como la elección de una autoridad encargada de supervisar la implementación de la ley por parte de las empresas, que, al igual que la ley alemana, podría actuar tanto de oficio *como* en respuesta a demandas directas.

En resumen, si bien reconocemos los avances significativos que brinda la normatividad, señalamos su debilidad que compromete su efectividad y reforzar que un marco nacional podría garantizar una protección más integral de los Derechos Humanos.

### 1.3 Directiva europea

A nivel regional, fuimos testigos de la redacción de la Directiva sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa de la Unión Europea, *Directiva sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa*, que fue aprobada recientemente por el Parlamento Europeo.

La Directiva Europea entró en vigor el 25 de julio de 2024, y los Estados Miembros tendrán un período de dos años para implementar las normas y los procedimientos administrativos necesarios para su cumplimiento. Para parte de la sociedad civil europea, la aprobación de esta legislación fue vista como un logro importante. Sin embargo, los prolongados retrasos y los cambios políticos que ocurrieron hasta alcanzar este resultado exponen la tendencia de la Unión Europea a favorecer las ganancias corporativas en detrimento de la vida humana. Las maniobras políticas de países como Francia, Alemania y otros Estados Miembros, sumadas al intenso lobby de grandes empresas sobre el texto propuesto, resultaron en una legislación que aún permite la continuidad de la explotación y la degradación ambiental y climática (FRIENDS OF THE EARTH EUROPE, 2024).

Fundamentada en la lógica de autorregulación, la directiva delega a las propias empresas la tarea de identificar riesgos y elaborar planes de prevención, pero sin directrices claras ni sanciones significativas. De esta manera, se convierte en una herramienta jurídica que, aunque vinculante en el papel, carece de sustancia y eficacia en el mundo real. En lugar de un control riguroso, lo que se observa es una exigencia superficial de creación de planes de riesgo, que, en esencia, son meramente formales y poco detallados. Las empresas pueden, sin demasiada dificultad, cumplir con los requisitos

mínimos sin necesariamente transformar sus prácticas. No existen parámetros sólidos que determinen cómo deben aplicarse estos planes, ni mecanismos robustos para garantizar su implementación o supervisión. El resultado es un sistema donde las corporaciones mantienen gran autonomía sobre sus acciones, y la directiva falla en asegurar que se realicen cambios reales para prevenir violaciones de los derechos humanos.

De esta forma, la directiva se presenta como una “sofisticación jurídica vacía”, obligando a las empresas únicamente a crear planes de riesgo superficiales y genéricos, sin contenido obligatorio ni mecanismos robustos de implementación. Esto da lugar a una falsa apariencia de cumplimiento, permitiendo que las corporaciones continúen operando bajo la lógica de la impunidad (HERNÁNDEZ; SACHS, 2023).

Un enfoque legislativo más robusto que involucrara la debida diligencia podría ser eficaz si se integrara en un sistema normativo más amplio, capaz de establecer controles sólidos sobre el capital transnacional. Este sistema debería incluir mecanismos claros de responsabilidad directa y solidaria, garantizando que las víctimas tengan un acceso real a la justicia y a la reparación. Sin embargo, la actual Directiva Europea, al centrarse casi exclusivamente en la debida diligencia, crea una estructura normativa frágil que confina las obligaciones empresariales al ámbito de la autorregulación. El problema no radica en promover planes de prevención por parte de las empresas, sino en limitar el control de estas corporaciones a esta única herramienta regulatoria (GONZÁLEZ et al., 2024).

La aplicación de la directiva se realizará de manera escalonada, de acuerdo con el tamaño de las empresas. En un plazo de tres años, es decir, hasta 2027, será exigida a las empresas con más de 5.000 empleados y una facturación superior a 1,5 mil millones de euros. En un plazo de cuatro años, hasta 2028, la directiva será aplicable a las empresas con más de 3.000 empleados y una facturación superior a 900 millones de euros. Finalmente, en un plazo de cinco años, hasta 2029, será obligatoria para las empresas que tengan más de 1.000 empleados y una facturación superior a 450 millones de euros. Sus actividades abarcan desde la producción de bienes o la prestación de servicios en la cadena de producción inicial, hasta las etapas finales, como la distribución, el transporte o el almacenamiento de los bienes.

Cabe señalar que la versión de la directiva que fue aprobada difiere significativamente de la propuesta inicial del proyecto, que, aunque describía un ámbito de aplicación restringido a grandes empresas, presentaba un alcance más amplio, abarcando empresas con más de 500 empleados y una facturación global de 150 millones de euros. Además, la propuesta se extendía a empresas con más de 250 empleados, siempre que tuvieran una facturación superior a 40 millones de euros, especialmente en sectores

considerados de alto riesgo, como el textil, la agricultura y la extracción de minerales. Estos sectores fueron destacados por estar asociados a riesgos significativos de impactos socioambientales y violaciones de Derechos Humanos. No obstante, el texto final del documento eliminó esos sectores.

Actualmente, se calcula que cerca de 5.000 empresas cumplen con los requisitos definidos por la Directiva. Con las revisiones introducidas, el ámbito de aplicación de la norma se ha reducido drásticamente, dejando fuera aproximadamente al 70% de las 13.000 empresas originalmente contempladas en la propuesta inicial. Como resultado, la normativa ahora abarca solo alrededor del 0,05% de las empresas que operan dentro de la Unión Europea (EUROPEAN COALITION FOR CORPORATE JUSTICE, 2024). Aunque las pequeñas y medianas empresas (PYMES) no están directamente comprendidas en la normativa, aquellas que formen parte de la cadena de suministro de empresas cubiertas por la directiva podrían verse impactadas en la medida en que las grandes empresas trasladen su responsabilidad a las PYMES a través de sus contratos. La normativa plantea que para apoyar a estas PYMES, los Estados Miembros, junto con la Comisión Europea, deberán crear y gestionar plataformas o portales especializados, que sean accesibles y ofrezcan información y asistencia específica. Además, los Estados Miembros podrán brindar apoyo financiero a las PYMES, ayudándolas a fortalecer su capacidad operativa. (EUROPEAN COMMISSION, 2024). Pero no ofrece respuesta al problema de que las grandes empresas pueden eludir su responsabilidad y trasladarla a las PYMES que formen parte de su cadena de producción, y que tienen menor poder.

La directiva también se aplica a las empresas fuera de la Unión Europea que operen en la región y alcancen los límites de facturación establecidos, es decir, ingresos netos superiores a 450 millones de euros en la UE, independientemente del número de empleadas/os. Las obligaciones de debida diligencia para estas empresas serán las mismas que se exigen a las empresas europeas. Estas empresas deberán aplicar la debida diligencia a sus cadenas de actividades, incluidos los productos fabricados y vendidos fuera de Europa. Además, para facilitar la comunicación y posibles notificaciones de sanciones, es necesario que las autoridades de supervisión designen un representante en la UE (Art. 23) (GRABOSCH, 2024, p. 6).

Con respecto al alcance de protección de los Derechos Humanos de la Directiva Europea conviene aquí una comparación con el Proyecto de Ley Marco de Brasil y su alcance de protección de los Derechos Humanos para todas las empresas. Al adoptar un enfoque segmentado, la directiva europea mantiene la brecha en las obligaciones corporativas de proteger los Derechos Humanos. Por contraste, en la Ley Marco reconocemos y señalamos las peculiaridades restringidas a las grandes empresas, especialmente las transnacionales, que perpetúan la impunidad por violaciones

a estos derechos. La complejidad operativa y la escala global de estas corporaciones requieren medidas específicas para garantizar la protección de los Derechos Humanos en sus operaciones. Sin embargo, la protección de los Derechos Humanos es irrestricta, y debe llegar a todas las empresas, sin distinción de tamaño o nacionalidad.

Esto no implica, sin embargo, que no deba haber énfasis en las empresas de carácter transnacional en los instrumentos a nivel nacional o regional. De hecho, para la efectividad del Tratado Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos, el alcance restringido a las ETNs es fundamental para la protección efectiva de los Derechos Humanos. La ampliación del alcance a “todas las empresas” en este caso atentaría contra la creación de un instrumento capaz de llenar los vacíos del derecho internacional, manteniendo así el statu quo y representando un riesgo significativo para la eficacia del Tratado. Esto se debe a la dilución de los esfuerzos de investigación y regulación, abordando de manera genérica las diversas especificidades de la actividad empresarial transnacional. La singularidad del poder de las Empresas Transnacionales, junto con su estructura jurídica y económica, exige imperativamente un instrumento de derecho internacional para regular sus impactos, entre otros motivos porque el derecho interno puede ser fácilmente influenciado por el poder económico y político (HOMA, 2021).

El término “cadena de actividades” en la Directiva debe entenderse, en última instancia, en el mismo sentido que “cadena de valor” y se define como las actividades relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de una empresa, incluyendo el desarrollo, uso y eliminación del producto, además de las relaciones institucionales. Las instituciones financieras reguladas por la Directiva están sujetas a obligaciones de debida diligencia solo en las etapas iniciales de sus cadenas de negocios (GRABOSCH, 2024, p. 9).

Respecto a los derechos protegidos, se incluye un Anexo A que enumera “Violaciones y prohibiciones de derechos consideradas en los tratados internacionales de Derechos Humanos” y Convenciones Internacionales que tratan de Derechos Humanos y derechos ambientales, en línea con lo que se espera de una ley histórica, que no restringe el listado de violaciones de Derechos Humanos, al hacer una mención integral de documentos internacionales sobre el tema. La ley también establece que las obligaciones relacionadas con los Derechos Humanos, la protección del medio ambiente y el cambio climático, reseñadas en el documento, no anulan las obligaciones previamente establecidas por otros actos legislativos de la Unión Europea (UE). En situaciones de conflicto entre sus disposiciones y las de otro acto legislativo de la UE con objetivos similares, pero con obligaciones más amplias o específicas, prevalecerán las disposiciones del segundo acto legislativo en la medida del conflicto.

Finalmente, se destaca la mención a los derechos de las mujeres y la niñez, sin entrar en más detalles.

En relación con las obligaciones descritas en la Directiva, estas se restringen a la preparación e implementación del instituto de debida diligencia, no buscando un enfoque para ampliar la protección de los Derechos Humanos. El proceso de debida diligencia establecido por esta directiva debe incluir las siguientes fases: (1) incorporar la debida diligencia en las políticas internas y en los sistemas de gestión de la empresa; (2) identificar y analizar los impactos negativos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente; (3) tomar medidas para prevenir, mitigar o eliminar dichos impactos, tanto reales como potenciales; (4) supervisar y evaluar la eficiencia de las acciones implementadas; (5) divulgar la información de manera transparente y (6) proporcionar reparación cuando sea necesario. Estos pasos deben seguir criterios específicos, incluyendo integración en políticas corporativas, identificación de impactos, prevención y mitigación, solución de problemas identificados, establecimiento de canales para recibir quejas, seguimiento periódico y medidas de comunicación y transparencia.

Uno de los mayores problemas de la versión final de la directiva es que el concepto de debida diligencia se ha debilitado, convirtiéndose en meras cláusulas contractuales dentro de la cadena de suministro, en lugar de ser una práctica continua de monitoreo y prevención. Otro aspecto crítico es la flexibilidad jurídica de la directiva, que abre espacio para que grandes corporaciones, con el apoyo de abogados especializados, exploren sus ambigüedades para evitar sanciones significativas. Esta estructura favorece a las empresas en lugar de promover una protección real de los Derechos Humanos (GONZÁLEZ et al., 2024).

No existe un esquema de un debido proceso de reparación, que, como el Proyecto de Ley Marco, busque su plenitud a partir de la participación de las afectadas, o que permita el acceso a mecanismos judiciales y extrajudiciales que permitan la protección de sus derechos y el acceso a la justicia. Sin embargo, la directiva establece que, para garantizar una compensación efectiva a las víctimas, los Estados tienen la obligación de crear normas que regulen la responsabilidad civil derivada de violaciones de los Derechos Humanos y ambientales. Sin embargo, condiciona esta responsabilidad al incumplimiento del deber de diligencia, reforzando la obligación intermedia relacionada con la lógica de la normativa de debida diligencia en Derechos Humanos, y no la obligación final de proteger los Derechos Humanos.

Este enfoque, por lo tanto, prioriza el cumplimiento procesal en detrimento de la verdadera responsabilidad directa. De acuerdo con la directiva, los Estados Miembros son responsables de garantizar que las empresas tomen medidas apropiadas para colaborar de manera eficaz con las partes involucradas, según lo indicado en el Artículo 13. Cuando

esa colaboración no sea viable, las empresas deben buscar el asesoramiento de expertos que puedan proporcionar información confiable sobre los posibles o efectivos impactos negativos. Sin embargo, en muchos casos, esa consulta con expertos termina siendo una formalidad, sin promover una verdadera participación activa de las comunidades afectadas (GRABOSCH, 2024, p. 11).

Además, el proceso de reparación incluye un mecanismo de quejas que debe ser accesible, predecible y transparente, con la garantía de que los reclamantes estén protegidos contra represalias y sean mantenidos informados sobre el progreso de sus quejas. Aunque la empresa tiene la obligación de informar a los empleados sobre la existencia del procedimiento, no se exige que estos participen directamente en él (GRABOSCH, 2024, p. 11).

Las reglas de rendición de cuentas no son muy claras. La normativa resalta que la responsabilidad de una empresa no debe ir en perjuicio de la responsabilidad civil de sus filiales o socios directos e indirectos en la cadena de valor (artículo 29), ni las disposiciones nacionales que establezcan responsabilidad en situaciones no contempladas en el documento o que impongan una responsabilidad más rigurosa. En el contexto de la responsabilidad civil por daños ambientales, el documento asegura que las personas afectadas pueden solicitar una indemnización, incluso si las solicitudes coinciden con solicitudes de indemnización por violaciones de Derechos Humanos.

Las sanciones identificadas incluyen el pago de indemnizaciones, la suspensión temporal de negocios o el cese de actividades en casos de violaciones. El valor máximo de las sanciones no puede ser inferior al 5% de la facturación neta global de la empresa en el ejercicio fiscal anterior a la decisión de imponer la sanción (artículo 27). También se prevé un seguimiento interno periódico de la eficacia de las medidas y políticas de diligencia debida, y un seguimiento externo. En este sentido, la directiva obliga a los Estados miembros a designar una o más autoridades nacionales de supervisión. Estas entidades deben tener características esenciales, tales como: ser de carácter público, ser independientes en relación con las empresas cubiertas y otros intereses del mercado y estar libres de conflictos de intereses.

Además, en su artículo 6, la Directiva establece que los Estados Miembros deben garantizar que las empresas deben realizar evaluaciones regulares no solo de sus propias operaciones, sino también de las actividades de sus subsidiarias y socios comerciales, siempre que estas estén relacionadas con su cadena de valor. El objetivo de estas evaluaciones es asegurar la implementación efectiva de medidas de identificación, prevención, mitigación y eliminación de impactos adversos. Las evaluaciones deben utilizar tanto indicadores cualitativos como cuantitativos y realizarse de manera periódica, al menos cada doce meses, o siempre que haya cambios significativos

en las operaciones o cuando surjan indicios de nuevos riesgos que puedan causar impactos negativos.

El monitoreo externo es esencial en la búsqueda de la debida reparación por violaciones de Derechos Humanos y la rendición de cuentas corporativa. En este sentido, el Proyecto de Ley Marco también prevé la elaboración de informes de debida diligencia específicos que serán remitidos al Ministerio Público Federal y Estatal, a la Defensoría Pública de la Unión y al estado, así como al Consejo Nacional de Derechos Humanos - CNDH para que puedan ser debidamente analizados e inspeccionados (primer párrafo del artículo 12).

En la directiva europea persisten los vacíos abordados en documentos anteriores, en lo que respecta a la disposición de la primacía de los Derechos Humanos sobre los acuerdos comerciales y de inversión, la creación de un Fondo específico para cubrir los procesos de reparación, el trato diferenciado a las/os defensoras/es de los Derechos Humanos, así como el mantenimiento de obligaciones asociadas al cumplimiento de disposiciones relativas a la debida diligencia, en contradicción con la lógica de la protección integral de los Derechos Humanos. Además, impone barreras significativas al acceso a la justicia para las víctimas, quienes tienen la carga de probar las violaciones sufridas, en lugar de que las empresas tengan que demostrar que cumplieron con las normas de debida diligencia y que no cometieron violaciones de DDHH.

Para algunas organizaciones de la sociedad civil europea, resulta alarmante ver cómo su contenido fue debilitado por los Estados Miembros en las etapas finales de la negociación. Aunque la Unión Europea se presenta como defensora de principios como la justicia, la democracia y los derechos humanos, los últimos años han demostrado que sus intereses pueden ser fácilmente influenciados por grandes corporaciones. Las lagunas observadas hacen que las víctimas aún enfrenten grandes obstáculos para responsabilizar a las empresas por violaciones de derechos humanos (FRIENDS OF THE EARTH EUROPE, 2024).

## 1.4 Directiva española

La centralidad de la debida diligencia en el escenario internacional como apuesta por regular la relación entre Derechos Humanos y empresas ha impulsado una creciente demanda de elaboración de legislación española.

En este contexto, en respuesta a la Agenda 2030 y a la directiva europea, España dio un paso significativo al crear el Proyecto de Ley para la Protección de los Derechos Humanos, la Sostenibilidad y la Debida Diligencia en las Actividades de las Empresas Transnacionales, denominado "Anteproyecto de Ley de Protección de Los Derechos Humanos, de la Sostenibilidad y de la Diligencia Debida en las Actividades

Empresariales Transnacionales", cuyo objetivo es regular las responsabilidades de las empresas en relación con los Derechos Humanos y el medio ambiente. Impone la obligación de realizar procesos de debida diligencia, abarcando tanto las operaciones internas como la cadena de suministro. Además, busca garantizar el acceso de las víctimas a la justicia y reparación en casos de violaciones.

El proceso se inició en marzo de 2022, tras finalizar el plazo transcurrido entre el 14 de febrero y el 3 de marzo de 2022 para realizar la consulta previa sobre la necesidad de una ley española de diligencia debida, y que fue publicado en la página web del Ministerio de Asuntos Sociales, Derechos, Consumo y Agenda 2030. El balance del proceso participativo fue presentado en un informe que contiene un resumen de los aportes de las 80 propuestas recibidas, provenientes de la sociedad civil, individuos, sindicatos, empresas, organismos internacionales, corporaciones de derecho público y partidos políticos. (ESPAÑA, 2022).

Según el informe, se concluyó que la propuesta inicial del proyecto está en línea con las propuestas de un gran número de ciudadanas/os, y que la consulta contribuyó activamente a recoger e identificar aportes de diferentes ejes y dimensiones que constituyen el objetivo principal del proyecto normativo (ESPAÑA, 2022). Su alcance se refiere a todas las empresas o grupos transnacionales españoles que operan en el mercado español<sup>4</sup>, abarcando la cadena de suministro en su totalidad. El lenguaje se refiere a "efectos adversos" de los Derechos Humanos, oponiéndose a la elección de un lenguaje más incisivo adoptado en el Proyecto de Ley Marco y previamente defendido en este trabajo, "violaciones de los Derechos humanos".

El Proyecto de Ley de España fue diseñado con base en el texto europeo, pero busca corregir algunas deficiencias identificadas. En particular, introduce una perspectiva de género y reduce el número de trabajadoras/es en las empresas sujetas a la legislación. Además, reconoce los derechos de información y asesoramiento de los sindicatos. Estos cambios permiten a las/os representantes electas/os de las/os trabajadoras/es actuar más allá de las fronteras de la empresa, fortaleciendo los estándares sociales, los Derechos Humanos y las responsabilidades ambientales (SOZIALBLE, 2024).

Ejemplos de obligaciones impuestas por las regulaciones a las empresas son: respetar los Derechos Humanos y ambientales en todas las actividades a lo largo de sus cadenas globales de producción; adoptar y desarrollar planes de debida diligencia para prevenir, eliminar, mitigar y/o remediar violaciones de estos derechos; contribuir a garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de abuso empresarial ante los tribunales españoles, independientemente de dónde se haya producido la violación; informar a las personas sobre los riesgos que sus actividades representan para los Derechos Humanos y el

medio ambiente, así como sobre las acciones encaminadas a eliminar estos riesgos en el ámbito de la debida diligencia y los planes de desarrollo (PACTO GLOBAL, sd).

Sin embargo, a pesar de las grandes expectativas sobre la ley y su avance a partir de la amplia participación popular a partir de la cual se consolidó el informe de consulta pública, la iniciativa legislativa se encuentra suspendida desde 2022.

### **1.5 Otras iniciativas existentes (Inglaterra, Países Bajos, Canadá)**

Finalmente, se destacan otras iniciativas en el ámbito de los Derechos Humanos y de las empresas que operan según la lógica intrínseca de la debida diligencia: la ley sobre esclavitud moderna del Reino Unido, la ley de Países Bajos de debida diligencia sobre el trabajo infantil y la ley de lucha contra el trabajo forzoso y trabajo infantil en las cadenas de suministro de Canadá.

La Modern Slavery Act, promulgada en Reino Unido en marzo de 2015, no innovó en su ámbito de Derechos Humanos, limitándose a los ya establecidos en normativas anteriores, especialmente los de carácter laboral. Sin embargo, incluía preocupaciones específicas relacionadas con la explotación sexual. Hay planes para que las empresas emitan informes anuales con el fin de informar sobre las acciones concretas tomadas para garantizar la implementación de los Derechos Humanos en sus operaciones y, en 2021, se creó un Registro Oficial de Declaraciones para recibir los documentos. Sin embargo, es importante resaltar que la legislación no detalla medidas sancionatorias ni formas específicas de rendición de cuentas para las empresas que no cumplan con sus obligaciones en este sentido.

Adoración Hernández (2022) señala que, una vez más, observamos en la regulación una transferencia significativa del peso de la lucha contra la esclavitud moderna a consumidores e inversores. En este sentido, la debida diligencia de la empresa está ligada al deseo de evitar futuras sanciones del mercado, moldeando sus prácticas en función de la presión y las expectativas de este público. Al conectar el cumplimiento de las normas relacionadas con los Derechos Humanos, especialmente en lo que respecta a la esclavitud moderna, con la reputación y la aceptación del mercado, se produce una externalización del papel de supervisión a quienes tienen el poder de influir en la demanda y la financiación de las empresas.

Los Países Bajos adoptaron la Ley de debida diligencia en materia de trabajo infantil, que entró en vigor en enero de 2020 y cubre exclusivamente la protección de niñas/os y adolescentes en el contexto del trabajo infantil. Su alcance material ya limita la eficacia del instrumento como regulador de la relación entre los Derechos Humanos y las empresas.

Como sanciones impuestas por el incumplimiento de las obligaciones de debida diligencia se estipulan multas administrativas, y la ley prevé adicionalmente la posibilidad de responsabilizar a los administradores en situaciones de violación de derechos protegidos.

Por último, hay que hablar de la nueva Ley de Trabajo Forzoso e Infantil en las Cadenas de Suministro de Canadá, *aprobada* en mayo de 2023, y que entró en vigor en enero de 2024, restringida también a medidas para prevenir y mitigar el trabajo forzoso e infantil en sus cadenas globales de producción. La ley exige que las empresas cubiertas publiquen informes anuales que detallen sus esfuerzos específicos en esta área, y los primeros informes debían presentarse antes del 31 de mayo de 2024.

Las sanciones relacionadas con el incumplimiento del requisito de informar según lo establecido en la ley implican multas de hasta doscientos cincuenta mil (250.000) dólares y órdenes de cumplimiento. Además, debido a que las empresas públicas deben emitir informes a los accionistas junto con los estados financieros, también puede existir la posibilidad de que surjan preocupaciones sobre la responsabilidad por fraude de valores.

Como lo demuestran los análisis legislativos, la rendición de cuentas corporativa efectiva sólo puede lograrse a través de obligaciones directas, respaldadas por medios coercitivos que aseguren un cumplimiento estricto y alcancen las esferas civil, penal y administrativa. Si bien la debida diligencia representa un instrumento que avanza en la búsqueda de esta rendición de cuentas, no resuelve el problema, lo que resulta en la necesidad de la aprobación de marcos legales nacionales en línea con las propuestas de la Campaña Global para un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con Respecto a los DDHH en el ámbito de la ONU.

## 2. ¿POR QUÉ EN AMÉRICA LATINA y CARIBE NECESITAMOS OTRO MODELO?

Para responder a esta pregunta, es importante repasar brevemente la historia de la “agenda internacional sobre empresas y Derechos Humanos”, sus fases y principales disputas, para entender el lugar que ocupan los proyectos de diligencia debida y por qué han llegado a ser defendidos y propuestos al Sur Global. A partir de ahí, es más fácil comprender la importancia de que América Latina y Caribe tome un camino diferente.

### 2.1. La Agenda Internacional de Empresas y Derechos Humanos

El gran hito en la incorporación de la llamada “agenda internacional sobre empresas y Derechos Humanos” de las Naciones Unidas fue, sin duda, el discurso del expresidente de Chile, Salvador Allende<sup>4</sup>, en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en diciembre de 1972, denunciando el ataque antidemocrático golpista que las transnacionales estaban perpetrando contra su gobierno y la democracia chilena. Allende nos ayuda a comprender el poder de este nuevo actor, e incluso definirlo, reforzando el hecho de que las empresas transnacionales, ya en la década de los 70, poseían un capital superior al de la mayoría de los Estados donde desarrollan sus actividades<sup>5</sup>, presentándose, por tanto, como agentes influyentes, no sólo de las llamadas reglas de “mercado”, también y especialmente de las decisiones políticas que garantizarían la seguridad de tales reglas. La política y la economía nunca pueden analizarse como fenómenos separados.

El asesinato de Salvador Allende en 1973 y el golpe de Estado en Chile habrían sido factores decisivos para que las Naciones Unidas respondieran a los desafíos presentados

por el expresidente. No se puede decir que si Allende no hubiera muerto, la ONU no hubiera incorporado el tema de “Empresas y Derechos Humanos”, pero, considerando el perfil de la organización y la dinámica de “avances” y “retrocesos” de esta agenda, no sería conspirador sospechar que la ONU no era un espacio propicio para regular el espectro de acción de las transnacionales, contribuyendo a frenar las posibles violaciones a los Derechos Humanos perpetradas por ellas.

Así, en un breve resumen, a riesgo de simplificar, desde 1972, luego del discurso de Salvador Allende, la ONU incorpora esta agenda internacional y a partir de ese momento se contraponen dos perspectivas: una que ve la necesidad de regular internacionalmente de manera “vinculante” a las empresas transnacionales y crear mecanismos de rendición de cuentas de estos actores por violaciones a los Derechos Humanos; y otra que se alinea con la vertiente de Responsabilidad Social Empresarial, basada en pactos de adhesión voluntaria, generando marketing positivo para las empresas y equiparable a fines filantrópicos.

La primera fase (DEVA, 2013) de esa agenda, como ya se mencionó, se inició en 1972 (discurso de Salvador Allende) con los primeros pasos hacia la creación de la Comisión de Empresas Transnacionales, sometida al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y se prolongó hasta 1997, con la presentación del Proyecto de Código de Conducta para Empresas Transnacionales. La segunda fase tiene lugar en 1997-1998 con el establecimiento de un grupo de trabajo en la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, subordinada al Consejo de Derechos Humanos de la ONU (anteriormente llamada Comisión de Derechos Humanos), para analizar los métodos de trabajo y actividades de las empresas transnacionales y presentar un documento normativo al final del trabajo. A mediados de 2003, el grupo de trabajo vinculado a la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos presentó el proyecto de Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas en Materia de Derechos Humanos<sup>6</sup>, conocidas como “Normas” (WEISSBRODT, D. KRUGER, M, 2003), las cuales no fueron aceptadas por el Consejo de Derechos Humanos;

<sup>4</sup> Disponible en: <http://www.abacq.net/imaginaria/cronolo4.htm>

<sup>5</sup> Actualmente, se estima que 69 de las 100 principales economías del mundo son empresas y solo 31 son países. GALINDO, C. Cuando las empresas son más poderosas que los países. En: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366\\_037336.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html).

<sup>6</sup> Las Normas ya se ocupaban de la definición de Empresas Transnacionales, y trajeron al debate la concepción de “carácter transnacional de la actividad” para la definición de Empresas Transnacionales, y que es defendida por expertos como Olivier De Schutter y por la Campaña Global ([www.stopcorporateteimpunity.org](http://www.stopcorporateteimpunity.org)). Además, las “Normas” representan uno de los principales avances en la agenda hasta la fecha, pues ya incluyen en su texto la posibilidad de asignar obligaciones de Derechos Humanos a las empresas, así como mecanismos de extraterritorialidad. Por tanto, están a la altura de los retos que aún hoy existen ante la actividad empresarial transnacional, lo que posiblemente sea una de las razones por las que no fueron adoptadas por el Comité de Derechos Humanos en su momento.



Ahora bien se puede decir que estamos viviendo una “cuarta fase”, tras la aprobación de la Res26/9<sup>7</sup> por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2014, cuando se crea el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre Empresas Transnacionales y Otras Empresas con respecto a los Derechos Humanos (*Open-Ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with respect to Human Rights* (OEIGWG)), bajo la presidencia de Ecuador, con el objetivo de iniciar negociaciones sobre un instrumento internacional vinculante que regularía la actividad de las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. El proceso de negociación del Tratado Internacional ha alcanzado su novena ronda en octubre de 2023.

Harris Gleckman (GLECKMAN, H. 2018) da un interesante relato de la conformación paulatina de esta agenda. Según el autor, desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de la década de 1960, las empresas transnacionales prácticamente ignoraron el sistema de la ONU. Para ellas, los gobiernos no veían al sector privado como relevante para la gobernanza global, y las corporaciones, a diferencia de las organizaciones no gubernamentales, ni siquiera se mencionaban en el texto de la Carta de la Organización. El cambio se dio precisamente luego de la participación de ITT, uno de los mayores inversionistas chilenos en el sector minero, en el golpe de Estado que sacó del poder al presidente Salvador Allende, asesinándolo.

Según Gleckman (GLECKMAN, H. 2018), luego de este hecho, el G77 habría suplicado al Secretario General de la ONU que creara un programa enfocado en las empresas transnacionales. El proyecto habría sido apoyado por Estados impulsados?? por la expectativa de establecer un Código de Conducta para las transnacionales que pudiera elevar el nivel de las “reglas del juego” en los países en desarrollo. Los ejecutivos corporativos, por otro lado, creían que las Naciones Unidas podrían desempeñar un papel importante para amortiguar el espíritu anti-ETN que estaba creciendo en la misma región.

Un panel de expertos, con la participación de altos ejecutivos de empresas transnacionales, recomendó la creación de la Comisión sobre Empresas Transnacionales, que tenía su propia secretaría permanente, el Centro de las Naciones Unidas

sobre Empresas Transnacionales (UNCTC). Esta iniciativa, sin embargo, no fue unánime ni siquiera para el sector sindical, ya que colocó su agenda en una dimensión entre Estados y Naciones Unidas, que podía resultar amenazante, además de poco transparente. La Comisión y su Secretaría, según Gleckman (GLECKMAN, H. 2018), tendrían tres tareas principales: 1. formular un Código de Conducta; 2. fomentar la inversión extranjera directa, minimizando sus riesgos; 3. ayudar a los países en desarrollo en sus negociaciones con las empresas transnacionales.

Hubo mucha oposición al trabajo de la Comisión, incluso por parte de la propia OCDE. Y este es un período importante, pues registra, de manera más contundente, todo el proceso denominado “captura corporativa” de la Organización, incluyendo sus agencias especializadas, programas y fondos. Al final, el entonces Secretario General de la ONU, Boutros-Boutros Ghali cerró el Centro, transfiriendo algunas de sus funciones a la UNCTAD. Es en este contexto que se aprobó en 1982 el entonces primer Proyecto, o Proyecto de Código de Conducta de las Empresas Transnacionales, el cual no trae elementos sustanciales para la regulación de la actividad transnacional de las propias empresas, tales como obligaciones para las mismas; mecanismos de extraterritorialidad, o sanciones bien definidas, sólo recomendaciones vagas y voluntarias.

Esta fase es muy importante, pues reúne la discusión de dos documentos históricamente reconocidos, pero diametralmente opuestos en cuanto a los objetivos a alcanzar y su capacidad de imponer límites a las actividades de las empresas transnacionales, siendo el primero aprobado y ampliamente aceptado, y el segundo rechazado: El Pacto Global de 1999 (Global Compact), y las Normas sobre Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas en Relación con los Derechos Humanos, de 2003, las ya mencionadas “Normas”. La Comisión de Derechos Humanos, futuro Consejo, no las aceptó en 2004 y afirmó que ellas no eran legales, como resultado de una fuerte presión ejercida por la Cámara de Comercio Internacional y otras representaciones del sector empresarial.

De hecho, no sorprende el rechazo de las “Normas”, ya que presentan una lista mayor de derechos a proteger en la realización de la actividad empresarial, el lenguaje del “deberá”, en lugar del “debería”, al referirse a la conducta

**7** Resolución A/HRC/RES/26/9: Elaboración de un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Otras Empresas con Respecto a los Derechos Humanos: Adoptada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 26 de junio de 2014. Disponible en: <http://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?Element>

empresarial, abriendo la posibilidad de una interpretación que asigna definitivamente obligaciones a las empresas, además de la mención expresa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la disposición sobre mecanismos más efectivos para su implementación.

El Pacto Global, por su parte, lanzado en medio del Foro Económico Mundial en 1999, hoy reúne 10 principios genéricos de adhesión voluntaria, distribuidos en cuatro ejes: Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, careciendo de obligaciones claras, monitoreo o mecanismos sancionadores. Es importante mencionar que el Pacto contó en su equipo de elaboración con el aporte del profesor de Harvard, John Ruggie, quien jugará un papel fundamental en la conformación de lo que actualmente constituye la corriente normativa en materia de empresas y Derechos Humanos, y eso se tratará a continuación.

El nombramiento del Prof. John Ruggie Representante Especial para Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas en dos mandatos, de 2005 a 2011, luego de la aprobación de la Resolución 2005/69 trajo a escena, de manera explícita, el famoso compromiso de las empresas con las “buenas prácticas”, exigiendo del profesor la elaboración de disposiciones genéricas y voluntarias, el desarrollo de metodologías para lograr, con mayor nivel de detalle, una conciliación entre la “lógica de mercado” o intereses empresariales y un cierto compromiso con los Derechos Humanos. Sin embargo, tal compromiso no debe poner en peligro la rentabilidad del negocio. Así, dado que las empresas, en el desempeño de su rol de “agentes de desarrollo”, inevitablemente generarían riesgos, o causarían impactos negativos, sería necesario buscar mecanismos para prevenirlos, en la medida de la capacidad de evaluación de las propias empresas, o al mismo tiempo, al menos mitigarlos.

El legado del Prof. John Ruggie contribuyó a la implementación del llamado “pragmatismo de principios”, es decir, la presunción de compromiso con los Derechos Humanos por parte de todos los actores interesados, una lógica *multistakeholder* que fue ampliamente difundida, y, al mismo tiempo, el reconocimiento de que estos Derechos no siempre serían observados, por lo tanto, se debería dar prioridad a las acciones o normas que tendrían más posibilidades de producir buenos resultados. Siguiendo esta orientación, al final del primer periodo de su mandato, en 2008, el Prof. John Ruggie presentó su famoso marco o paradigma rector: “proteger, respetar y remediar”.

Al final de su segundo mandato en 2011, John Ruggie detalla su paradigma al presentar los 31 Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>8</sup>. El documento fue aprobado por consenso en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y esta es una de las mayores fortalezas narrativas que presenta, a pesar de que muchos especialistas y miembros de la sociedad civil lo cuestionan. El Consejo tiene la práctica de decidir por consenso, y al mismo tiempo no hubo un amplio debate o un largo proceso de consulta con la publicidad, transparencia y representatividad debidas. Los Principios Rectores<sup>9</sup> constituyen un proyecto programado para obtener gran adherencia y fácil aceptación por parte de las empresas, ya que no trae lineamientos de obligatorio cumplimiento, mecanismos innovadores de extraterritorialidad o la previsión de sanciones efectivas por violaciones a los Derechos Humanos. Luego de la adopción de los Principios Rectores, se creó el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, con el objetivo de incentivar a los Estados a interiorizar sus preceptos a través de los Planes Nacionales de Acción (PNA).

<sup>8</sup> Disponible en: [https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf)

<sup>9</sup> En septiembre de 2013, el “consenso” en torno a los Principios Rectores era frágil. Durante la 24ª Sesión del Consejo de Derechos Humanos, varios países se unieron para redactar una declaración. Lo mismo se hizo en nombre de un grupo de países africanos, y un grupo de países árabes, de Pakistán, Sri Lanka, Kirguistán, Cuba, Nicaragua, Bolivia, Venezuela, Perú y Ecuador. Dichas naciones dejaron en claro que sin buscar un marco jurídicamente vinculante, el respaldo dado a los Principios Rectores por los Estados en 2011 sería solo un primer paso, sin mayores consecuencias, y que los mecanismos de derecho indicativo, o voluntarios, como los Principios Ruggie, no fueron suficientes para garantizar la reparación y debida protección a las víctimas de violaciones de derechos humanos por parte de empresas, principalmente empresas transnacionales, por lo que no resultaron efectivos, por ejemplo, no llenaron el vacío legal existente en cuanto a los mecanismos extraterritoriales de rendición de cuentas de las empresas.

## 2.2. Los principales procesos en curso y la necesidad de una alternativa para América Latina y Caribe

En estos momentos, tenemos en marcha dos procesos principales en relación con la regulación de la actividad empresarial en el ámbito de los Derechos Humanos: el impulso oficial por parte de Naciones Unidas<sup>10</sup> y de diversos actores privados, con un gran presupuesto, a la elaboración de Planes Nacionales de Acción (PNAs o *NAPS*) basados en los Principios Rectores, mecanismos voluntarios, junto con las Leyes de Diligencia Debida; y por otro lado, la negociación del Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos, con disposiciones vinculantes, y que ha sido objeto de varios intentos de boicot desde que comenzó a negociarse.

Al reproducir el sistema de los Principios Rectores, los *PNAs* que se desarrollaron desde 2015, acaban manteniendo sus puntos débiles, lo que no contribuye a la mejora de estos mecanismos. Las principales carencias encontradas<sup>11</sup>, que conviene subrayar, se dan tanto en los PNA europeos como en los latinoamericanos: dificultades en el manejo de la dinámica metodológica de las reuniones entre los diferentes actores, como el Estado, las empresas y la sociedad civil; *deficit* democrático, es decir, poca participación de las víctimas de violaciones, así como poca transparencia sobre los procesos de consulta; disposiciones normativas débiles en materia de derechos humanos; lenguaje vago e impreciso; sólo se hace hincapié en los principios de la OCDE; no se mencionan medidas concretas de rendición de cuentas en la mayoría de los casos y no hay un plazo claro para aplicar las existentes, así como tampoco se prevén mecanismos de extraterritorialidad en la mayoría de los Planes.

La aprobación de la Resolución 26/9 en 2014 fue considerada una importante victoria para una gran parte de la sociedad civil global y ciertos Estados que venían reclamando normas vinculantes desde los años 70 y que, especialmente tras la publicación de los Principios Rectores, podrían romper con la lógica “proempresarial” representada por los mismos, así como llenar los vacíos dejados por ellos, que serían esenciales para una efectiva rendición de cuentas corporativa en caso

de violaciones de Derechos Humanos, como la previsión de obligaciones directas para las empresas y mecanismos de extraterritorialidad. Pero, sobre todo, hoy reclamamos un importante cambio de paradigma representado por el reto de situar los Derechos Humanos por encima de los tratados de inversión y otros acuerdos comerciales, la lucha contra la captura corporativa y la atribución de centralidad a las/os afectadas/os, como principio rector para prevenir las violaciones, así como para informar el proceso de búsqueda de reparación.

Cuando repasamos las sesiones de negociación del Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre empresas transnacionales con respecto a los Derechos Humanos, podemos identificar momentos y argumentos específicos con el objetivo común de crear obstáculos para el avance de la negociación. En las tres primeras sesiones iniciales, desde 2015 hasta finales de 2017, cuando aún se discutía el propio proceso de negociación, se cuestionó el mandato de la Resolución 26/9 alegando que era necesario aprobar otra resolución y se intentó deslegitimar el liderazgo de Ecuador además de bloquear su acceso a la financiación de las sesiones. En otras palabras, impedir la existencia del Tratado. Gracias al protagonismo de algunos Estados del Sur y cientos de organizaciones sociales y movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales que participan activamente en las negociaciones del Tratado, el proceso de negociación sigue en marcha.

La necesidad de una nueva Resolución siempre estuvo en la agenda, como se vio durante la novena sesión de negociación a finales de octubre de 2023, pero en las siguientes sesiones, a partir de 2018, las disputas fueron más sobre el contenido del futuro Tratado. Los países del Norte global comenzaron a utilizar el argumento de la fuerza del consenso representado por los Principios Rectores, que en última instancia apuntaba a una resistencia a las normas vinculantes de Derechos Humanos atribuidas a las empresas, además de la racionalidad y el lenguaje de los Principios que deberían preservarse en el texto de un futuro instrumento internacional. En otras palabras, los Principios Rectores se oponían a las demandas de algunos Estados y, sobre todo, de cientos de personas afectadas por violaciones de Derechos Humanos cometidas por empresas. Al mismo tiempo, la Unión Europea y la OCDE

**10** Además de las fuentes de financiación públicas y privadas independientes, podemos mencionar el proyecto CERALC, en boga desde 2015. Según su sitio web oficial, el proyecto "Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe" (CERALC) está implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y las Naciones Unidas (ONU). También es ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). El objetivo del proyecto es promover un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la UE, América Latina y el Caribe apoyando a América Latina y el Caribe mediante el apoyo a prácticas de comportamiento empresarial responsable, de conformidad con los instrumentos de la ONU, la OIT y la OCDE.

**11** En la página web de Homa puede acceder a dos estudios sobre Planes Nacionales de Acción, uno europeo y otro latinoamericano: <http://homacdh.com/index.php/pt/documentos/>

apoyaron numerosas convocatorias de propuestas con una generosa financiación para que los actores públicos y las organizaciones nacionales de la sociedad civil se implicaran en la elaboración de Planes Nacionales de Acción. Uno de los frentes de la captura corporativa de esta agenda.

El estado de impunidad sistémica del que se benefician las empresas transnacionales, sumado a la multiplicación de casos graves de violaciones de Derechos Humanos llevados a cabo por ellas, incluso en países que ya contaban con Planes Nacionales de Acción<sup>12</sup>, como el crimen de la Empresa Vale BHP en la cuenca del Río Doce en Brasil, en 2015, más la fuerte y cualificada incidencia de la sociedad civil organizada en el tema, acabó por debilitar el discurso a favor de las normas voluntarias.

Hemos llegado a un punto clave en la discusión. Se ha disminuido la defensa de las normas voluntarias para regular a las empresas, especialmente a las transnacionales, en relación con los Derechos Humanos, pero no la defensa de los Principios Rectores como paradigma fundamental a seguir, ya sea a nivel internacional o nacional. Como consecuencia de ello, hemos asistido a la intensificación de la elaboración de Leyes de Diligencia Debida, centradas en la vigilancia de las cadenas de valor y con el apoyo en los Principios 16 a 21 de los Principios Rectores.

Estas Leyes aparecen como un claro proyecto del Norte Global para anticiparse a cualquier futura disposición sobre la materia en un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre empresas transnacionales con respecto a los DDHH, con el objetivo de delimitar el alcance del espectro de responsabilidad, así como la naturaleza de la misma, que potencialmente recaería sobre sus empresas matrices dentro de sus cadenas globales de valor. No son normas de Derechos Humanos, no rompen con la lógica del autocontrol empresarial, siguen utilizando el lenguaje y la racionalidad de los Principios Rectores y, sobre todo, no presentan, como elemento transversal, la garantía del protagonismo de los grupos más vulnerables, afectados por violaciones de Derechos Humanos.

Así, no cabe duda de la importancia de elaborar regulaciones nacionales específicas en materia de empresas y Derechos Humanos, pero que no reproduzcan los vacíos y límites

presentes en los Principios Rectores. Sobre todo, cuando se trata de América Latina, como parte del Sur Global y exportadora de *commodities*, producto de actividades de alto impacto económico, social y ambiental, que dan lugar a diversas y sistemáticas violaciones a los Derechos Humanos, es fundamental que las normas de Derechos Humanos también regulen esas actividades. Sólo la lógica presente en estas normas podrá, de acuerdo con el principio de la centralidad del sufrimiento de la víctima<sup>13</sup>, garantizar la debida primacía de sus derechos, así como la participación y el protagonismo a las personas y comunidades afectadas. Además, es fundamental reflejar los intereses de ellas, respetando sus especificidades, tradiciones, así como los avances normativos ya logrados a nivel nacional e internacional que les benefician, en lugar de un proyecto que represente las exigencias de las matrices de las empresas violadoras de Derechos Humanos del Norte Global.

A continuación, se presentarán las circunstancias que rodearon la redacción del Proyecto de “Ley Marco” de Brasil, como ejemplo de una iniciativa que se ajusta a las directrices de los Derechos Humanos, y que tiene el protagonismo de los afectados y afectadas como principio rector del Proyecto de Ley.

### Ley Marco de Brasil (Proyecto de Ley 572/2022)

En la redacción del Proyecto de Ley 572/2022, que prevé el Marco Legal para los Derechos Humanos y las Empresas en Brasil, la “Ley Marco”, participaron más directamente asesores parlamentarios, especialmente representantes del Partido de los Trabajadores (PT) y del Partido Socialismo y Libertad (PSOL), además del Instituto Homa de Derechos Humanos y Empresas, la Central Única de los Trabajadores (CUT), el MAB (Movimiento de Afectados y Afectados por Represas), Amigas da Terra Brasil, la Fundación Friedrich Ebert (FES) y el Instituto Lavoro. El proyecto PL572/2022<sup>14</sup> fue presentado en 2022, teniendo como principal inspiración la traducción de demandas históricas de los afectados, recogidas a lo largo de los años de actividad de diferentes organizaciones y movimientos sociales contra las violaciones de Derechos Humanos por parte de las empresas.

<sup>12</sup> En el caso de la Ley alemana de Diligencia Debida que entró en vigor en enero de 2023, por ejemplo, uno de los hechos que favoreció su redacción fue una encuesta realizada por el propio Gobierno alemán, que constató que sólo alrededor del 16 % de las empresas con más de 500 empleados cumplían el Plan Nacional de Acción alemán.

<sup>13</sup> La construcción del principio de centralidad del sufrimiento de la víctima fue desarrollada por Antônio Augusto Cançado Trindade (2003), en sus sentencias dictadas en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Su desarrollo responde a un escenario de aumento de las violaciones, provocado por la expansión del neoliberalismo en los países periféricos, que generó un escenario favorable para el desarrollo de las actividades de las grandes empresas en sus territorios, lo que derivó en un mayor número de juicios sobre Derechos Humanos. Cançado Trindade (2003) enfatiza que el ser humano que ha sufrido daños (en sentido amplio) debe figurar en el polo central en la creación de cualquier mecanismo (judicial o no) que busque evitar que se creen nuevas víctimas por tales hechos dañinos.

<sup>14</sup> Es posible acceder a las versiones en español e inglés del Proyecto de Ley en el sitio web “Campaña Global”: <https://www.stopcorporateimpunity.org/brasil-tiene-primer-proyecto-de-ley-para-responsabilizar-empresas-por-violaciones-de-los-derechos-de-las-poblaciones-afectadas/?lang=es>

Las principales organizaciones involucradas en la redacción del PL 572/2022 brasileño con el tiempo pasaron a formar parte de las “GT Corporações”<sup>15</sup>, y desde 2014 buscaron promover la interacción entre una futura “agenda nacional sobre empresas y Derechos Humanos” y la “internacional”, identificable, especialmente a partir de 1970.

Un evento importante que sirve de hito para la creación de “GT Corporações” fue la realización del “I Taller de Concentración y Transnacionalización del Capitalismo: Impactos para Brasil”, que tuvo lugar el 24 de agosto de 2014, en São Paulo, con el apoyo de las instituciones Fundación Friedrich Ebert (FES), Homa, Amigos de la Tierra, INESC, Oxfam, entre otras. A partir de este momento se organizaron una serie de Talleres que buscaron tanto formar un panorama de los procesos en marcha a nivel internacional, como promover un posicionamiento nacional más efectivo sobre el tema, que podría definirse como la “agenda nacional sobre empresas y Derechos Humanos”.

De esta manera, uno de los principales desafíos a enfrentar sería la oposición a la llamada “agenda internacional sobre empresas y Derechos Humanos”, basada en la defensa de estándares voluntarios y que rechazaba la adopción de una lógica clásica de los Derechos Humanos. También fue objeto de disputa la defensa de normas que preveían obligaciones directas en materia de Derechos Humanos para las empresas, y dotaban de mecanismos de extraterritorialidad para la prevención y reparación de violaciones cometidas por empresas transnacionales a lo largo de su cadena global de valor.

Apoyando esta lógica voluntarista, el gobierno brasileño publicó, en 2018, el Decreto 9571/2018 que establece Directrices Nacionales sobre empresas y Derechos Humanos”<sup>16</sup>, sin ningún debate social y democrático, casi al final del gobierno de Michel Temer. Como respuesta, el Instituto Homa de Derechos Humanos y Empresas fue llamado por el Consejo Nacional de Derechos Humanos de Brasil (CNDH) para colaborar en la elaboración de un documento que se oponía al Decreto 9571/2018, expresando, además de su descontento con la falta de transparencia en el proceso de elaboración del mismo, la diferencia entre los

lineamientos establecidos en el Decreto y las demandas recogidas por la sociedad civil desde 2014. Es así como, luego de un amplio debate y de todas las etapas de audiencias y consultas relativas a la metodología para la aprobación de Resoluciones de la CNDH, el 12 de marzo de 2020, en Pleno, se aprobó la Resolución n°5 de la CNDH, que “Dispone Lineamientos Nacionales para la una Política Pública en Derechos Humanos y Empresas”<sup>17</sup>. La Resolución pronto fue denominada “antidecreto”.

Sin embargo, en abril de 2021, bajo el gobierno del expresidente Jair Bolsonaro, en Audiencia Pública en la Cámara de Diputados, en la Comisión de Derechos Humanos y Minorías, presidida por el diputado Carlos Veras del PT, Brasil presentó el informe temático sobre empresas y Derechos Humanos, en respuesta al Mecanismo de Examen Periódico Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Al presentar la respuesta brasileña contenida en el documento, el entonces Ministerio de la Mujer, la Familia y los Derechos Humanos, encabezado por la ministra Damares Regina Alves, anunció que Brasil finalmente elaboraría un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, basado en la lucha contra Decreto democrático 9571/2018.

Para anticipar el proyecto del gobierno, “GT Corporações”, junto con un grupo de parlamentarios de izquierda, así como otras organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales, crearon un nuevo grupo de trabajo, con el objetivo de preparar un Proyecto de Ley, como norma vinculante, ya que la Resolución n° 5 de la CNDH, a pesar de su gran legitimidad, no es una norma obligatoria, creando un precedente expresivo, representativo de las “voces de la sociedad civil”, sobre lo que se pretendía en una legislación nacional específica para el tema de Derechos Humanos y Empresas. Así se presenta el Proyecto de Ley 572/2022.

Posteriormente, todo el trabajo de difusión del Proyecto de Ley, a nivel nacional e internacional, lo elevó a la categoría de iniciativa sin precedentes para oponerse a los lineamientos normativos previamente provenientes del sistema de la ONU, comenzando a servir de modelo para algunas otras iniciativas regionales, como las en curso en Argentina y Uruguay, a la fecha. En cuanto a difusión nacional, un momento

**15** En sus inicios, los integrantes de “GT Corporações” eran: Amigos da Terra Brasil; Asociación Brasileña Interdisciplinaria de SIDA - ABIA; Conectas Derechos Humanos; Confederación de Trabajadores de la Agricultura Familiar - Contraf; Foro Amazónico Oriental - FAOR; FASE; HOMA/UFJF; IBASE; INESC; Internacional Proyecto de Rendición de Cuentas -IAP; Instituto de Equidad; Instituto Observatorio Social - IOS; Instituto de Políticas Alternativas para el Cono Sur- PACs; Servicios Públicos Internacionales - ISP Brasil; Justicia Global; Movimiento de Afectados por Represas - MAB; Movimiento por la Soberanía Popular en la Minería - MAM; Movimiento Interestatal de Quebrantadoras de Cocos de Babaçu - MIQCB; Servicio Interfranciscano de Justicia, Paz y Ecología - SINFRAJUPE; Red Brasileña para la Integración de los Pueblos - REBRIP; Reportero Brasil; Tierra de Derechos; Articulación Internacional de Afectados por Vale; CUT - Central Única de Trabajadores y Vigência, bajo el liderazgo de la Fundación Friedrich Ebert (FES).

**16** Disponible en : <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf> . Consultado por última vez el 19/11/2013.

**17** Disponible en: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA5-2020-CNDH.pdf>

importante fue la creación de la Campaña “Esta Tierra Tiene Ley. Derechos para el Pueblo. Obligaciones para las Empresas”, en el X Encuentro Internacional del Foro Social Panamazónico (FOSPA), en Belém, el 27 de julio de 2022. La Campaña permitió una mayor apropiación de la agenda del Proyecto de Ley por parte de otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil en temas sociales, transformando en una agenda que será incorporada incluso por el nuevo gobierno de Luís Inácio Lula da Silva, elegido en octubre de 2022.

En 2023, el Ministro de Derechos Humanos y Ciudadanía de Brasil (MDHC) anunció la creación, por primera vez en el país, de una Coordinación General de Derechos Humanos y Empresas, que entre sus responsabilidades incluiría la defensa de la aprobación del PL572/2022 y el apoyo a la negociación del Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Una de sus principales medidas hasta el momento, además de realizar un Seminario sobre el PL572/2022, el 3 de octubre de 2023, fue la publicación del Decreto n° 11.772, de 9 de noviembre de 2023, que “establece el Grupo de Trabajo Interministerial para la preparación de una propuesta de Política Nacional de Derechos Humanos y Empresas”. En el artículo 10 de este Decreto se deroga el tan criticado Decreto n° 9571/2018. Una victoria para la sociedad civil.

El Proyecto de Ley Marco de Brasil es fruto de un gran trabajo de articulación e incidencia de la sociedad civil brasileña, tanto nacional como internacional, a lo largo de más de ocho años. Además de basarse en las luchas y lecciones aprendidas por las organizaciones y movimientos de la sociedad civil frente a las violaciones de los Derechos Humanos por parte de las empresas, tiene dos precedentes principales: la Resolución n° 5 de 12 de marzo de 2020 de la CNDH y las propuestas presentadas durante las sesiones de negociación del Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, desde 2015.

El Proyecto de Ley Marco es, por tanto, el resultado de una iniciativa de varias organizaciones de la sociedad civil que defienden los Derechos Humanos y han elaborado una ley de Derechos Humanos aplicada a las empresas, no una Ley de Diligencia Debida. Un aspecto clave que debe tenerse en cuenta es lo dispuesto en el artículo 3, que trata de los principios de Derechos Humanos que regirán la ley, tales como: “I. La universalidad, indivisibilidad, inalienabilidad e interdependencia de los Derechos Humanos; III. La primacía de las normas de Derechos Humanos sobre cualquier

acuerdo, incluidos los de naturaleza económica, de comercio, de servicios e inversiones; IV. El derecho de las personas y comunidades afectadas a una reparación integral por las violaciones a los Derechos Humanos cometidas por las empresas, en cumplimiento del principio de centralidad del sufragio de las víctimas; V. El derecho a la consulta previa, libre, informada y de buena fe con las personas afectadas, garantizando el derecho al consentimiento; VII. En caso de multiplicidad de interpretaciones de un mismo estándar de Derechos Humanos, prevalecerá la interpretación más favorable a la persona afectada; IX. No criminalización y no persecución de personas y comunidades afectadas por violaciones de Derechos Humanos, así como de trabajadores, ciudadanos, colectivos, movimientos sociales institucionalizados o no institucionalizados, sus redes y organizaciones.”

Las Leyes de Diligencia Debida, por su parte, hacen una contribución teórica y práctica esencialmente negativa a la agenda de “empresas y derechos humanos”, ya que mantienen la lógica de excluir a las empresas de las directrices de los sistemas nacionales e internacionales reconocidos de protección de los Derechos Humanos, como si pudieran beneficiarse de un espacio de “excepción” que, en última instancia, les garantiza el permiso para violar los derechos humanos. Estas violaciones se naturalizan como un precio a pagar por los países del Sur Global para alcanzar un desarrollo económico que, por otra parte, difícilmente está asegurado.

El 12 de mayo de 2023, en una reunión convocada conjuntamente por la Campaña Global y la Jornada Continental,<sup>18</sup> el eurodiputado Miguel Urbán, miembro de la Red Interparlamentaria Global (GIN) para el Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos declaró lo siguiente: “estas leyes nacionales para regular las empresas desde la perspectiva de los derechos humanos, como la brasileña Ley Marco, son también una respuesta a las leyes de debida diligencia como las que impulsa la Unión Europea que son un lavado de cara estéril, una coartada para que las multinacionales sigan haciendo lo que han hecho hasta ahora”.

El Proyecto de Ley Marco se encuentra actualmente en el Congreso Nacional, más concretamente en la Comisión de Desarrollo Económico (CDE)<sup>19</sup>. El diputado Zé Neto (PT/BA -Fdr PT-PCdoB-PV) presentó dos solicitudes de Audiencia Pública, ambas aprobadas. Como resultado, en 2024, se realizarán al menos dos Audiencias Públicas para debatir el Proyecto de Ley en el Congreso Nacional.

<sup>18</sup> Disponible en: <https://bindingtreaty.org/gin-latin-american-front-for-a-strong-and-effective-binding-treaty/>

<sup>19</sup> El progreso del proyecto de ley puede seguirse en la página web de la Cámara de Diputados: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2317904>

### 3) INICIATIVAS LATINOAMERICANAS DE PLANES DE ACCIÓN Y LEYES DE DILIGENCIA DEBIDA

#### 3.1. Chile

Según el Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile, a través de su Subsecretaría de Asuntos Económicos<sup>20</sup>:

“en junio de 2023, en la sesión del Comité Interministerial para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, se conformó un Comité Técnico de trabajo para la elaboración del anteproyecto de ley de debida diligencia, que se espera presentar el año próximo al Congreso Nacional. La propuesta busca establecer una regulación que obligue a las empresas implementar mecanismos de diagnóstico sobre los impactos, directos e indirectos, sobre las comunidades y hacer seguimiento de ellos para su mitigación. El proceso pre-legislativo prevé, durante 2023, una primera etapa de diálogo con las empresas públicas, seguido de conversaciones con las cámaras de comercio nacionales y extranjeras en Chile, y con distintos grupos de interés”.

En palabras de Ministro de Justicia y Derechos Humanos, Luis Cordero,<sup>21</sup> en una declaración publicada el 22 de junio de 2023: “...en términos sencillos, se traduce en establecer una regulación procedimental que le permita a las empresas establecer obligatoriamente mecanismos de diagnósticos sobre los impactos directos e indirectos en general en sus comunidades, como mecanismos de seguimiento para el mismo”. Una breve historia, así como los orígenes y fundamentos de la legislación que se está elaborando, pueden encontrarse en la breve historia publicada<sup>22</sup>:

“A principios de año, se publicó el estudio titulado “Primer Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos: Chile 2022”, como una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo, el Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, y la Universidad Católica de Chile. El estudio analizó los avances en la implementación de los Principios Rectores

sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

De acuerdo con dicho estudio, tan solo un 28% de las empresas listadas en el Índice de Precios Selectivo de Acciones de Chile declararon haber realizado o estar realizando procesos de due diligence. Sin embargo, muchas de estas no han podido dar detalles que permitan conocer el nivel de robustez en sus procesos de due diligence, como las características de sus procesos, si han recibido asesorías de expertos, si han realizado consultas a grupos de interés o proporcionar indicadores que brinden más información al respecto.

Para los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, la due diligence en materia de derechos humanos sirve para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de las actividades empresariales. Se recomienda que este proceso incluya evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos, abarque las consecuencias negativas provocadas o relacionadas por las actividades de las empresas, que varíen de acuerdo con el tamaño y sus riesgos, además de hacerse de manera continua.

Con la implementación de la futura ley se esperaría que aumente el número de organizaciones que adopten procesos de debida diligencia con un enfoque de derechos humanos. Para que así sea, los directorios chilenos tendrán que estar al tanto de las disposiciones acordadas una vez que sea aprobada la ley para la due diligence y actuar en consecuencia.”

Según una presentación del 13 de octubre de 2023 de la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos<sup>23</sup>, el Proyecto de Ley tendría la siguiente estructura preliminar: Título I. Disposiciones Generales; Título II. Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos; Título III. Responsabilidad de las Empresas respetar los Derechos Humanos; Título IV. Acceso a la Justicia y Mecanismos de Remediación. Según el Ministerio, el Título II sobre responsabilidad de las empresas “debiera aludir a las directrices agrupadas en el Pilar II de los Principios Rectores”.

Como se desprende de lo anterior, se trata de una iniciativa gubernamental y académica, en respuesta a las directrices de las Naciones Unidas en la materia, basadas en los Principios Rectores y en los Planes Nacionales de Acción.

<sup>20</sup> Información disponible en: <https://www.subrei.gob.cl/sala-de-prensa/noticias/detalle-noticias/2023/08/01/qu%C3%A9-formas-han-tomado-las-regulaciones-de-debida-diligencia>.

<sup>21</sup> Información disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/presentan-proyecto-de-ley-para-due-diligence-atlas-governance>

<sup>22</sup> Información disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/presentan-proyecto-de-ley-para-due-diligence-atlas-governance>

<sup>23</sup> Información disponible en: <https://accionempresas.cl/content/uploads/proyecto-ley-debida-diligencia---carla-moscoso-y-josefina-palma.pdf>

También se presenta bajo el paraguas del Proyecto CERALC, que ha sido respaldado por la Unión Europea, la OCDE y la OIT. No existe un espacio claro para las consultas con la sociedad civil, ni una metodología que las oriente, garantizando el protagonismo de los afectados y sus demandas. El espacio para el diálogo con las empresas se menciona varias veces.

### 3.2. México

La norma sobre Debida Diligencia fue publicada en México mediante un proyecto de decreto emitido por el Sen. Germán Martínez Cázares, del Grupo Parlamentario Morena, por el que se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia, el 6 de octubre de 2020<sup>24</sup>. Según la Sinopsis del Decreto:

“Propone expedir la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa la cual tiene por objeto normar la conducta responsable de las empresas, a efecto de que estas eviten y, en su caso, mitiguen los impactos negativos que podrían asociarse con sus actividades, cadenas de suministro y relaciones comerciales en lo relativo a las condiciones de los trabajadores, el respeto a los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, el combate a la corrupción, la protección de los derechos de los consumidores y la exigibilidad del gobierno corporativo y los programas de control y cumplimiento. Además, propone establecer la responsabilidad empresarial por violaciones a derechos humanos, tanto para empresas nacionales como extranjeras que operen en el territorio nacional; en el caso de las empresas nacionales se sujetarán a los términos de esta ley. También, propone facultar a la Secretaría de Economía para sancionar a las empresas mexicanas que hayan sido denunciadas por alguna violación que genere responsabilidad empresarial. Las micro, pequeñas y medianas empresas, se sujetarán a la presente ley de acuerdo con el tamaño, función y circunstancias de su operación o giro. Se propone emitir el mecanismo de la debida diligencia a efecto de que se considere que una empresa actúa de manera responsable. En el mismo sentido, se propone que la Secretaría de Economía tenga conocimiento de las actividades que puedan producir impactos negativos, para que las empresas detengan sus actividades de inmediato, por posible provocación de daño, para que estas a su vez, desarrollen planes de prevención, en los casos de que no se notifique por dichos actos ante la Secretaría de Economía, esta podrá estar

facultada para las sanciones a que haya lugar conforme lo establezca la ley”.

La Ley, a su vez, tiene la siguiente estructura: Título Primero. Disposiciones Generales; Título Segundo. De la responsabilidad empresarial (Capítulo I (Responsabilidad empresarial por violaciones de Derechos Humanos y Capítulo II Responsabilidad social empresarial); Título Tercero. De la Conducta empresarial responsable y la debida diligencia corporativa (Capítulo I Conducta empresarial responsable y Capítulo II Debida diligencia corporativa); Título Cuarto. Facultades de la Secretaría de Economía (Capítulo I. del registro nacional de responsabilidad empresarial, Capítulo II. De la aplicación de sanciones y Capítulo III. Del procedimiento administrativo, Capítulo IV. Plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, Capítulo V. Facultades concurrentes y Capítulo VI. Medidas especiales de solidaridad empresarial); Título Quinto. Mecanismos alternativos de solución de controversias en materia de responsabilidad empresarial por violaciones de derechos humanos (La norma se orienta de manera enunciativa más no limitativa a establecer reglas para regular la conducta responsable de las empresas buscando evitar o mitigar el impacto negativo asociado a las actividades o relaciones comerciales siguientes: a) Cadena de suministro. b) Condiciones de los trabajadores. c) Respeto a los derechos humanos. d) Cuidado del medio ambiente. e) Combate a la corrupción. f) Protección a los derechos de los consumidores. g) Exigibilidad del gobierno corporativo. h) Programas de control y cumplimiento).

Según el Ministro Ricardo Méndez Castro<sup>25</sup>, Secretario del Comité de Cumplimiento en Comercio Exterior y Aduanas:

“La Responsabilidad empresarial divide su regulación en violaciones a Derechos Humanos y la Responsabilidad social empresarial. Las empresas mexicanas y aquellas autorizadas para operar en nuestro país deben actuar en territorio nacional de forma responsable respetando los Derechos Humanos en la gestión comercial y operativa, incluyendo a las empresas mexicanas que operen en el extranjero, las cuales podrán ser sancionadas en México. Cabe mencionar que realiza una distinción de la aplicación de la norma para los sectores sensibles (textil, minera, energética, turística, agroalimentaria), por lo que es posible que se considere que no exista equidad al permitir la aplicación de estándares distintos.

El menoscabo a los Derechos Humanos se presenta cuando las actividades de las empresas provoquen una afectación directa, contribuyan indirectamente a una afectación o

<sup>24</sup> Disponible en: [https://www.senado.gob.mx/65/gaceta\\_del\\_senado/documento/112449](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/112449)

<sup>25</sup> Disponible en: <https://www.worldcomplianceassociation.com/2936/noticia-proyecto-de-la-ley-general-de-responsabilidad-empresarial-y-debida-diligencia-corporativa-en-mxico.html>



las empresas vinculadas causen afectaciones. Además, prevé no extinguir la citada responsabilidad por fusión, escisión, disolución aparente, entre otros supuestos.

También, se conceden facultades a las autoridades de los distintos niveles de gobierno para realizar supervisiones o auditorías, así como la selección de proveedores y prestadores de servicios de las empresas con quien pretendan tener una relación comercial. Asimismo, contempla responsabilidades para las autoridades cuando no ejerzan sus facultades o validen actos violatorios de Derechos Humanos.

En los supuestos de violación de derechos humanos, si la empresa comprueba que contaba con un “programa institucional de responsabilidad social empresarial” y un “órgano de control permanente” encargado de verificar la debida diligencia de la empresa, las sanciones administrativas podrán condonarse por una ocasión o reducirse en una tercera parte.

Las empresas tienen la obligación de implementar en forma permanente y progresiva un “Programa de Responsabilidad Social Empresarial”, el cual deberá ser inscrito y revisado de acuerdo con los criterios de evaluación que emita la Secretaría Economía. También, las empresas paraestatales, organismos descentralizados y fideicomisos se encuentran obligadas a desarrollar este tipo de programas de manera pública y actualizable en forma anual.

Es importante tomar en cuenta que permite aceptar esquemas similares de cumplimiento para determinadas organizaciones. En el caso de las instituciones financieras podrán equiparar los “proyectos de inversión social” con el citado programa. Las empresas con objeto social de comercialización de productos y esquemas de comercio justo podrán equipararlo al programa.

(...)En relación con la conducta empresarial responsable las empresas tienen la obligación de respetar los Derechos Humanos, y en su caso, enfrentar las consecuencias negativas derivado de sus actividades, así como prevenir o mitigar los impactos negativos.

Las empresas como parte del respeto a los derechos humanos deben contar con políticas y procedimientos de acuerdo con los lineamientos que emita la Secretaría de Economía con base en el tamaño y condiciones de la empresa, contemplando como requisitos mínimos: a) compromiso político y corporativo, proceso de debida diligencia de los derechos humanos, y proceso de reparación de consecuencias negativas.”

Como se puede observar, al igual que el proyecto chileno, el proyecto mexicano no expresa las luchas acumuladas

y las lecciones aprendidas por las personas y comunidades afectadas por las violaciones a los Derechos Humanos, ni dialoga claramente con el proceso de negociación del Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos. En cambio, cumple con las exigencias del Proyecto CERALC, asociadas a la implementación de los Principios Rectores, a través de los Planes Nacionales de Acción, su lógica y su lenguaje, y los supuestos de conducta empresarial responsable. Estas premisas limitan el potencial protector de la ley en materia de Derechos Humanos, ya que no establecen la primacía de esos derechos, ni garantizan el protagonismo de los afectados, y mantienen en gran medida los pilares del autocontrol empresarial, apoyado en el papel de checklist atribuido al cumplimiento de las medidas contenidas en el plan de diligencia debida.

## 4. IMPULSO AL TRATADO VINCULANTE EN URUGUAY, ARGENTINA Y COLOMBIA

En Argentina, durante el año 2023 se ha trabajado en el ámbito legislativo con la intención de lograr normas más contundentes, avanzando así en el desarrollo de un proyecto de Ley Marco sobre derechos humanos y empresas transnacionales, que ha implicado adaptar la normativa a la Constitución Nacional y a las leyes provinciales, ya que éstas establecen procedimientos específicos.

La iniciativa surge a partir de la articulación de organizaciones de la Jornada Continental por la Democracia contra el Neoliberalismo con parlamentarios, y uno de sus objetivos fue generar incidencia política dentro del Congreso Nacional, apostando a que sea un punto de partida nacional para luego continuar trabajando en la identificación de aspectos específicos para avanzar de manera integral en instrumentos aún más eficientes y vinculantes.

Asimismo, muy rápidamente se entendió que para enfrentar a la arquitectura de la impunidad de las transnacionales mediante una iniciativa legislativa de regulación empresarial, sería indispensable trabajar en conjunto con organizaciones sociales y movimientos populares; así como también en articulación con referentes políticos y parlamentarios progresistas del país, con el fuerte lineamiento de construir un derecho internacional desde y para los pueblos, generando además incidencia en la integración regional. Cabe destacar que el proyecto de ley se basó en las experiencias de resistencia de las comunidades afectadas.

Dicho proceso ha implicado ciertos desafíos en asuntos tributarios, ya que si bien las empresas transnacionales

suelen tener diferentes identificaciones impositivas -dependiendo del país en el que operan, en Argentina particularmente no hay una identificación en materia fiscal respecto a qué empresas son o no transnacionales. En este sentido, en términos fiscales da igual que sea una empresa transnacional o una pequeña empresa.

Sin embargo, con el asesoramiento técnico y jurídico del Instituto de Formación e Investigación Social, se ha logrado superar los obstáculos de vacíos fiscales y encontrar estrategias metodológicas que mejor se adapten a la legislación nacional vigente.

De esta manera en noviembre del 2023, se presentó el proyecto de *Ley de regulación de empresas transnacionales en materia de derechos humanos*, en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Cabe destacar que, como fruto de la articulación con organizaciones políticas, hoy el tratado vinculante de derechos humanos y empresas transnacionales forma parte de una de las propuestas de la Política Internacional del Plan de Desarrollo Humano Integral, del programa de buen gobierno del partido político Patria Grande de Argentina, liderado por Juan Grabois.

Tanto en Uruguay como en Argentina el debate sobre el tema de los Derechos Humanos y las empresas cobró relevancia por las acciones de las organizaciones sociales de la Jornada Continental por la Democracia y Contra el Neoliberalismo y el apoyo de la Diputada uruguaya, Lilian Galán, Representante Nacional por el lema Partido Frente Amplio, departamento de Montevideo y del Diputado Nacional del Frente de Todos por la provincia de Buenos Aires, Federico Fagioli. Ambos forman parte de la Red Parlamentaria Global (GIN) por el Tratado Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos y han promovido una serie de actividades en sus países, en articulación con las organizaciones sociales, para garantizar que los procesos populares orientados a los Derechos Humanos prevalezcan sobre las iniciativas basadas en mecanismos orientados por los intereses de las empresas, como los Planes Nacionales de Acción y las Leyes de Diligencia Debida.

El 12 de mayo de 2023, en una reunión organizada conjuntamente por la Campaña Global y la Jornada Continental<sup>26</sup>, en el Parlamento de Colombia, El Diputado Federico Fagioli anunció que propondría un proyecto de ley, inspirado en el Proyecto de Ley Marco de Brasil, para regular las actividades empresariales en relación con los Derechos Humanos. El subrayó<sup>27</sup> que “las transnacionales

no solo avanzan y atentan sobre el derecho de nuestro pueblo, sino que también atentan activamente y trabajan para dismantlar y destruir nuestra democracia. Por ello, en Argentina ya han elaborado una propuesta para presentar en el Parlamento”.

## Colombia

Las organizaciones que desde ese país hacen parte de la *Campaña Global* y las que se agrupan en la *Mesa de Derechos Humanos Frente al Poder Empresarial* han venido trabajando, junto al parlamentario Representante a la Cámara Alirio Uribe, integrante de la GIN, en una Campaña Nacional para enfrentar 100 años de impunidad y violaciones de derechos humanos por parte de ETN.

La Campaña Nacional ha combinado distintas estrategias y se ha establecido luego de un proceso con parlamentarias/os y organizaciones y movimientos sociales que, desde 2023, convocaron tres audiencias públicas en el Congreso de la República para analizar los vacíos de instrumentos que en el país no han obtenido ningún resultado para enfrentar las violaciones de los derechos humanos por parte de las ETN: Principios Rectores, Planes Nacionales de Acción, entre otros instrumentos estériles para la regulación empresarial y la búsqueda de justicia, verdad y reparación integral para las/os afectadas/os.

Paralelamente a la realización de las Audiencias Públicas, las organizaciones y movimientos sociales sostuvieron reuniones con distintas instituciones del Estado y del gobierno -Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Relaciones Exteriores, Misión Diplomática de Colombia en Ginebra y el señor Embajador Gustavo Gallón, Ministerio de Industria y Comercio, entre muchas otras- haciendo incidencia política para impulsar el apoyo del gobierno colombiano a la negociación y aprobación de un Tratado Vinculante ambicioso y eficaz, analizando y llamando la atención sobre la necesidad de contar con un instrumento internacional jurídicamente vinculante que se corresponda con otras construcciones de carácter nacional que combatan la impunidad de las ETN a través de la movilización popular y la ley nacional.

Actualmente, la Campaña Nacional avanza a partir de un Comité de Impulso constituido por organizaciones y movimientos sociales que mancomunadamente recorren

<sup>26</sup> Disponible en: <https://bindingtreaty.org/gin-latin-american-front-for-a-strong-and-effective-binding-treaty/>

<sup>27</sup> Disponible en: <https://bindingtreaty.org/gin-latin-american-front-for-a-strong-and-effective-binding-treaty/>

el país haciendo pedagogía política sobre las violaciones de derechos humanos por ETN, construyendo una estrategia de comunicación popular, y manteniendo la incidencia política frente a instituciones estatales y gubernamentales para que se mantenga el apoyo al Tratado Vinculante y avanzar en la construcción de condiciones de posibilidad para la discusión de un proyecto de ley sobre derechos humanos y empresas transnacionales que se presentará al Congreso de la República en 2025.

## 5. CÓMO COMBATIR LA NARRATIVA DE DEBIDA DILIGENCIA EN LATINOAMERICA

Como sucedió en la historia de la elaboración del Proyecto de Ley Marco de Brasil (PL 572/2022) es importante establecer interacciones entre articulaciones de, movimientos sociales y organizaciones sociales y representantes de las comunidades y personas afectadas, así como representantes de los poderes ejecutivo y legislativo, sensibles a la agenda de Derechos Humanos y Empresas, desde una perspectiva más crítica. A partir de ahí, es importante aplicar una dinámica de trabajo que fomente el diálogo entre las luchas en curso a nivel nacional, las demandas de los afectados y afectadas y los procesos de elaboración de normas para regular la actividad empresarial en relación con los Derechos Humanos en curso en los países de la región.

Al mismo tiempo, es importante producir material crítico sobre el tema de la Debida Diligencia, su verdadero significado y su contraste con otros instrumentos nacionales e internacionales como el Proyecto de Ley Marco de Brasil y el Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales con respecto a los Derechos Humanos. Ese material debe ser difundido y popularizado, además de utilizado en las articulaciones, eventos nacionales, regionales e internacionales.

Es necesario, por encima de todo, mantener campañas, producir materiales para diferentes niveles de incidencia en conjunto con las luchas populares, en el marco de las organizaciones que forman parte de la Jornada Continental y de la “Campaña Global” por el Tratado Vinculante, sobre la base de un argumento principal: otras formas de regulación de las empresas transnacionales que dialoguen con las demandas y resistencias históricas de los pueblos son posibles, jurídicamente viables y el conocimiento para su desarrollo ya es dominado por los movimientos sociales, y especialmente por las afectadas y afectados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMANIA. La Ley sobre las obligaciones de diligencia debida de las empresas en las cadenas de suministro (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten). Alemania, 2022. Disponible en: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl121s\\_2959.pdf#\\_bgbl\\_\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D\\_\\_169023\\_9516941](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s_2959.pdf#_bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__169023_9516941). Consultado el: 6 de enero. 2024.

ARAGÃO, Daniel. Controversias en la política mundial de derechos humanos: el contexto en el que se discute el Tratado sobre las empresas transnacionales En: Revista Internacional Homa Publica de Derechos Humanos y Empresas, vol 1, n.02, p. 49-63, 2017.

BERRÓN, Gonzalo. La “captura corporativa” en la política exterior brasileña. Letra mayúscula I. 2015. Disponible en: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/gr-ri/201ccaptura-corporativa201d-a-ceu-aberto-a-penetracao-do-capital-na-politica-externa-brasileira-990/>. Consultado el: 27 de diciembre. 2023

COMISIÓN EUROPEA. Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa. 2024. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>. Acceso en: 13 sept. 2024.

COUNCIL OF THE EU. Corporate sustainability due diligence: Council gives its final approval, 2024. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/05/24/corporate-sustainability-due-diligence-council-gives-its-final-approval/>. Consultado el: 09 de septiembre. 2024.

Derecho de Diligencia Debida en la Unión Europea: ¿dónde estamos y hacia dónde vamos? OXFAM Brasil, 2023. Disponible en: <https://www.circularise.com/blogs/german-supply-chain-act-1ksg-due-diligence-obligations-explained>. Consultado el: 10 de enero. 2024.

DEVA, S. Treating human rights light: a critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles. In. In BILCHITZ, D, DEVA, S. Human rights obligations of business. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

EUROPEAN COALITION FOR CORPORATE JUSTICE. CSDDD endorsement brings us 0.05% closer to corporate justice. 15 mar. 2024. Disponible en: <https://corporatejustice.org/news/>

reaction-csddd-endorsement-brings-us-0-05-closer-to-corporate-justice/. Consultado el: 8 mayo 2024.

FRIENDS OF THE EARTH EUROPE. El Parlamento Europeo vota la ley de diligencia debida: un paso importante pero insuficiente para anteponer las vidas humanas a los beneficios empresariales, 2024. Disponible en: <https://friendsoftheearth.eu/press-release/eu-parliament-vote-on-due-diligence-law-important-but-insufficient-step-to-put-human-lives-above-business-profits/>. Consultado el: 08 septiembre. 2024.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Informe sobre el análisis de la consulta pública sobre el proyecto de ley para la protección de los derechos humanos, la sostenibilidad y la debida diligencia en las actividades empresariales. España, 2022. Disponible en: [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/Informe\\_APL\\_Diligencia\\_debida.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/Informe_APL_Diligencia_debida.pdf). Consultado el: 10 de enero. 2024.

GLECKMAN, H. *Multistakeholder Governance and Democracy. A Global Challenge*. New York: Routledge, 2018.

GONZÁLEZ, Erika; HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan; RAMIRO, Pedro; URBÁN, Miguel. Diligencia debida: nada que celebrar. Público: Otras Miradas, 24 abr. 2024. Disponible en: <https://blogs.publico.es/otrasmiradas/82519/diligencia-debida-nada-que-celebrar/>. Consultado el: 13 septiembre. 2024.

GRABOSCH, R. (2024). What does the EU Supply Chain Directive mean for corporate responsibility? Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/international/21306.pdf>. Consultado el: 12 septiembre. 2024.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; SACHS, Tatiana. Due diligence in human rights and sustainability: the unexpected mutations of a third way. *Lavoro e Diritto*, v. 37, n. 3, p. 515-536, 2023. DOI: 10.1441/108237.

HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. Debida diligencia en derechos humanos: análisis crítico de los principales marcos normativos estatales. *Trabajo y Derecho* 87/2022, nº 87, 1 de marzo. 2022. Disponible en: [https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman\\_Analisis\\_normas\\_estatales\\_2022.pdf](https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman_Analisis_normas_estatales_2022.pdf). Consultado el: 23 diciembre. 2023.

HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. La debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas transnacionales: del derecho francés a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 8, nº 2, 216–250, 2018. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/3492](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3492). Consultado el: 23 diciembre. 2023.

HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. El editor de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: un análisis a la luz de la normativa estatal y la propuesta del Parlamento Europeo. *Trabajo y Derecho* 88/2022, nº 88, abril de 2022. Disponible en: [https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman\\_Borrador\\_Directiva\\_Diligencia.pdf](https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman_Borrador_Directiva_Diligencia.pdf). Consultado el: 23 diciembre. 2023.

KONSTANTINOV, Ígor. Ley alemana de cadena de suministro: explicación de las obligaciones de diligencia debida. *Circularizar*, 10 de diciembre. 2022. Disponible en: <https://www.circularise.com/blogs/german-supply-chain-act-lksg-due-diligence-obligations-explained>. Consultado el: 10 de enero. 2024.

Las empresas españolas avanzan en sostenibilidad, pero es necesario activar la ley nacional de debida diligencia. *Soziable.es*, 2024. Disponible en: [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/Informe\\_APL\\_Diligencia\\_debida.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/Informe_APL_Diligencia_debida.pdf). Consultado el: 10 de enero. 2024.

ROLAND, M. C. et al. Análise do segundo draft revisado do instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionais e outras empresas com respeito aos Direitos Humanos. *Cadernos de Pesquisa Homa*, v. 5, n. 2, p. 3, 2021. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/35227/23211>. Consultado el: 16 de febrero. 2024.

WEISSBRODT, D. KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other business Enterprises with Regard to Human Rights. *American Journal of International Law*. V.97, 2003.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Erika; RAMIRO, Pedro. Debida diligencia, cuando la unilateralidad va contra la norma: ¿Qué implicaciones tendrá sobre la debida diligencia de las empresas en relación con los derechos humanos la resolución que acaba de aprobar el Parlamento Europeo? ¿Es esta una buena noticia? *Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL) – Paz con Dignidad*, 17 de marzo. 2021. Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/derechos-humanos/impunidad-corporaciones-ong-parlamento-europeo-diligencia-debida-cuando-unilateralidad-vuelve-norma>. Consultado el: 27 de diciembre. 2023.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Erika; RAMIRO, Pedro. *Tratado Internacional de Pueblos para el Control de las Empresas Transnacionales: Un Aporte de los Movimientos Sociales y la Solidaridad Internacional*. Cuadernos de Trabajo Hegoa, nº 64, 2014. Disponible en: [https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/267/Cuadernos\\_Hegoa\\_n%C2%BA64.pdf?1488539834](https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/267/Cuadernos_Hegoa_n%C2%BA64.pdf?1488539834). Consultado el: 27 diciembre. 2023



**Amigos de  
la Tierra  
América Latina  
y el Caribe**