

CEUB

EDUCAÇÃO SUPERIOR

ISSN 2237-1036

REVISTA DE DIREITO INTERNACIONAL
BRAZILIAN JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW

**La dimensión normativa de la
debida diligencia en derechos
humanos**

**The normative dimension of
human rights due diligence**

Juan Camilo García Vargas

Dilia Paola Gómez Patiño

VOLUME 22 • N. 1 • 2025
INTERDISCIPLINARY APPROACHES TO BUSINESS &
HUMAN RIGHTS: AN ASSESSMENT OF THE FIELD 10+
YEARS FROM THE UNGPs

Sumário

CRÔNICA	17
CHRONICLES OF PRIVATE INTERNATIONAL LAW: HIGHLIGHTS OF HCCH’S WORK OVER THE PAST THREE YEARS	19
Nadia de Araujo, Arnaldo Silveira , Gustavo Ribeiro, Inez Lopes,. Lalisa Froeder Dittrich, Fabrício Polido, Marcelo De Nard e Nereida de Lima Del Águil	
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS	58
RETHINKING CORPORATE HUMAN RIGHTS RESPONSIBILITY: A FUNCTIONAL MODEL.....	60
Chiara Macchi, David Birchall e Nadia Bernaz	
SHAPING CORPORATE RESPONSIBILITY IN LATIN AMERICA TO ADDRESS THE CHALLENGES OF CLIMATE CHANGE AND THE ENERGY TRANSITION	83
Daniel Iglesias Márquez	
RESOLUTION OF DILEMMAS OF HUMAN RIGHTS SANCTIONS AGAINST CORPORATIONS THROUGH THE APPLICATION OF THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS CONCEPT	99
Olena Uvarova e Iurii Barabash	
LA DIMENSIÓN NORMATIVA DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	122
Juan Camilo García Vargas e Dilia Paola Gómez Patiño	
DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS: ENTRE ESFORÇOS EXTERNOS E MEDIDAS INTERNA CORPORIS DE COMBATE ÀS VIOLAÇÕES CAUSADAS POR EMPRESAS	150
Sandro Gorski Silva e Danielle Anne Pamplona	
HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE AND ACCESS TO REMEDY: A COMPARATIVE ANALYSIS OF TWENTY-SIX DUE DILIGENCE LAWS AND PROPOSALS	168
Axel Marx e Elene Dzneladze	

A PARTICIPAÇÃO SOCIAL E A LICENÇA SOCIAL PARA OPERAR (LSO): ANÁLISE CRUZADA DOS CONCEITOS JURÍDICOS	190
--	------------

Michelle Lucas Cardoso Balbino, Gilda Nogueira Paes Cambraia e Nayara Lima Rocha da Cruz

ARTIGOS SOBRE OUTROS TEMAS	222
---	------------

EVALUACIÓN AMBIENTAL, PUEBLOS, COMUNIDADES INDÍGENAS Y TRADICIONALES, UNA PROPUESTA HERMENÉUTICA ARGUMENTATIVA “EN RED”: ESTUDIO COMPARADO BRASIL-CHILE	224
--	------------

Juan Jorge Faundes e Patricia Perrone Campos Mello

MOBILIDADE HUMANA E VULNERABILIDADE SOCIOAMBIENTAL: A PROTEÇÃO DOS DESLOCADOS AMBIENTAIS NO RIO GRANDE DO SUL À LUZ DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS SOBRE PERDAS E DANOS	255
---	------------

Gabriel Braga Guimarães, Julia Motte-Baumvol e Tarin Cristino Frota Mont'Alverne

GUARDIAN OF GLOBAL HEALTH: EXAMINING THE RESPONSIBILITY OF THE WORLD HEALTH ORGANIZATION DURING GLOBAL HEALTH CRISES	273
---	------------

Samiksha Mathur e Sonu Agarwal

DIREITO PENAL ESPANHOL E POLÍTICA MIGRATÓRIA CONTEMPORÂNEA: UMA APROXIMAÇÃO DIRECIONADA À PROTEÇÃO OU À RESTRIÇÃO DE DIREITOS DE PESSOAS MIGRANTES?	293
--	------------

Luciano de Oliveira Souza Tourinho e Ana Paula da Silva Sotero

CHINESE FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN CHILE: BETWEEN ANNOUNCEMENTS, DIVERSIFICATION AND STRUCTURAL CHALLENGES	308
---	------------

Juan Enrique Serrano-Moreno e Joaquín Sáez

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF STIMULATING THE ATTRACTION OF INVESTMENTS IN RECONSTRUCTION PROJECTS OF UKRAINE	332
---	------------

Vladyslav Teremetskyi, Kseniia Serhiivna Tokarieva, Olena Yuryevna Kurepina e Viktor Mykolayovych Dovhan

CHEMICALS AND HAZARDOUS WASTE MANAGEMENT: INTERNATIONAL NORMS AND THEIR IMPLEMENTATION IN INDIA	347
--	------------

Sandeepa Bhat B e Dulung Sengupta

A PROLIFERAÇÃO DE NOVOS TIPOS PENAIIS: UM RISCO DE DESLEGITIMAÇÃO DO ATUAL DIREITO INTERNACIONAL PENAL?	367
--	------------

Estela Cristina Vieira de Siqueira e Felipe Nicolau Pimentel Alamino

JUDICIAL CORRUPTION IN AFRICA: SENEGAL AND MADAGASCAR IN COMPARATIVE PERSPECTIVE385
Santiago Basabe-Serrano

AUTOMATED WEAPONS SYSTEMS & LETHAL AUTONOMOUS WEAPONS SYSTEM AND NEW INTERNATIONAL LEGAL AND HUMANITARIAN ISSUES400
Rahul J Nikam e Bhupinder Singh

La dimensión normativa de la debida diligencia en derechos humanos*

The normative dimension of human rights due diligence

Juan Camilo García Vargas**

Dilia Paola Gómez Patiño***

Resumen

Las empresas voluntaria o inadvertidamente pueden generar riesgos o vulneraciones a los derechos humanos a lo largo de su cadena de valor y suministro, con ocasión de sus actividades comerciales. Por tanto, hay un esfuerzo regulatorio global para implementar medidas y mecanismos que prevengan o mitiguen estos riesgos mediante la debida diligencia en derechos humanos (DDHH). El objetivo de este artículo es analizar la dimensión normativa de la debida diligencia en derechos humanos por lo que se describe en qué consiste y dónde se origina el concepto y la práctica de los DDHH como una forma de gestionar la globalización de los riesgos en derechos humanos derivados de la actividad empresarial. Asimismo, se analizan los instrumentos voluntarios, las leyes de DDHH y las propuestas de instrumentos jurídicos en el contexto europeo y latinoamericano relacionados con este campo, desembocando en el estado actual del proceso normativo en el contexto colombiano. En efecto, en esto radica el principal valor del documento: entender la debida diligencia en DDHH como un concepto en evolución y su aplicación en el ámbito empresarial, especialmente en el contexto de la globalización. Simultáneamente, en de la constante evolución deriva la principal limitación; toda vez que, en el momento de escribir este artículo, no existen leyes específicas en América Latina; asimismo, la efectividad de las directrices existentes puede variar dependiendo de los contextos de aplicación. El documento desarrolla los siguientes acápites: (i) La globalización y las empresas; (ii) Las empresas y los derechos humanos; (iii) DDHH en el campo empresarial; (iv) Instrumentos no vinculantes en materia de DDHH; (v) Leyes de DDHH y otros instrumentos; (vi) Contexto latinoamericano; (vii) Contexto colombiano; (viii) Conclusiones. El artículo en su conjunto permite tener un panorama general de la debida diligencia empresarial en derechos humanos, así como destacar su rol estratégico en desarrollo de operaciones responsables.

Palabras clave: empresa; derechos humanos; leyes debida diligencia; gestión de riesgos en actividades comerciales; gobernanza corporativa.

Abstract

* Recibido em 24/10/2024
Aprovado em 12/03/2025

El presente artículo es resultado de investigación del proyecto INVDER 3958 de 2024, financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.

** Colombia. Maestro en Artes Visuales, Pontificia Universidad Javeriana, Magister en Estudios Culturales, Pontificia Universidad Javeriana, Magister en Desarrollo Sostenible, University of the West of England Bristol, Abogado en proceso de grado, Universidad Militar Nueva Granada. Integrante del semillero de investigación Derechos Humanos y Empresa, dirigido por la profesora Dilia Gómez, de la Facultad de Derechos de la Universidad Militar Nueva Granada.

Email: est.juanc.garcia@unimilitar.edu.co y juancamilo.garcia.v@gmail.com.

*** Colombia. Profesora asociada e investigadora de la Facultad de Derecho. Investigadora principal del proyecto INVDER 3958 de 2024. Directora del Observatorio de Sostenibilidad y Derechos Humanos de la Universidad Militar Nueva Granada. Doctoranda Estado de Derecho y Gobernanza Global, Universidad de Salamanca; Magister en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales, Universidad Externado de Colombia; Abogada CL Universidad Militar Nueva Granada. Consultora en empresa y derechos humanos.

Email: dilia.gomez@uinimilitar.edu.co y dil-iapg@yahoo.es.

Companies may voluntarily or inadvertently generate risks or violations to human rights throughout their value and supply chain, on the occasion of their business activities. Therefore, there is a global regulatory effort to implement measures and mechanisms to prevent or mitigate these risks through human rights due diligence (HRDDD). The purpose of this article is to analyze the regulatory dimension of human rights due diligence and so describe what it consists of and where the concept and practice of HRDD originates as a way of managing the globalization of human rights risks arising from business activity from voluntary, non-binding instruments, HRDD laws and proposals for legal instruments in the European and Latin American context. This leads to the current state of the normative process in the Colombian context. Indeed, therein lies the primary value of the document: to understand due diligence in HRDD as an evolving concept and its application in the business sphere, especially in the context of globalization. Simultaneously, the main limitation derives from this constant evolution; since, at the time of writing this article, there are no specific laws in Latin America; likewise, the effectiveness of existing guidelines may vary depending on the application context. The article has the following structure: (i) Globalization and Business; (ii) Business and Human Rights; (iii) HRDD in the field of Business and Human Rights; (iv) Non-binding instruments in the field of HRDD; (v) Laws of Human Rights and other instruments; (vi) Latin American Context; (vii) Colombian Context; (viii) Conclusions. The article as a whole provides a general overview of corporate human rights due diligence, as well as highlighting its strategic role in the development of responsible operations.

Keywords: business; human rights; due diligence laws; risk management in business activities; corporate governance.

1 Introducción

El objetivo de este artículo es analizar la dimensión normativa de la debida diligencia en derechos humanos (en adelante DDDH). Para ello se describe en qué consiste y dónde se origina el concepto y la práctica como una forma de gestionar riesgos en derechos humanos. Se parte de la forma en que se construye el concepto, para luego analizar cómo ha sido abordado desde los instrumentos no vinculantes. Se consideran, además, las

leyes de DDDH y las propuestas de instrumentos jurídicos en el contexto europeo y latinoamericano. Finalmente, el recorrido propuesto desemboca en el estado actual del proceso normativo en el contexto colombiano.

Con tal objeto el documento se organiza de la siguiente manera: 1. La Globalización y las Empresas; 2. Las empresas y los derechos humanos; 3. DDDH en el campo de empresa y derechos humanos; 4. Instrumentos no vinculantes en materia de DDDH; 5. Leyes de DDDH y otros instrumentos; 6. Contexto latinoamericano; 7. Contexto Colombiano; y, 8. Conclusiones.

El análisis se efectúa siguiendo la metodología utilizada en la elaboración del estado del arte de una materia específica. Guevara Patiño¹ desarrolla tres aproximaciones conceptuales sobre el estado del arte, nos centraremos en dos de ellas. La primera es la investigación documental y la segunda una revisión de propuestas investigativas. Ambas perspectivas teóricas están apuntaladas por la concepción de que la técnica investigativa del estado del arte es un diálogo de saberes sobre el objeto de estudio. En el caso particular de este estudio, dicho objeto es la DDDH. Esta metodología permite sopesar, en el marco de la presente investigación, los argumentos de diversos autores para lograr una lectura crítica sobre el estado actual de la discusión.

En tal sentido, el concepto operacional sobre el cual se desarrollará la discusión es el de Debida diligencia en derechos humanos (DDDH), que se entiende como el proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas sobre cómo abordan sus impactos en los derechos humanos sobre sus diferentes grupos de interés. En consecuencia, otro concepto operacional asociado será el de Leyes de debida diligencia en derechos humanos: refieren a las regulaciones que establecen obligaciones específicas para las empresas en relación con la debida diligencia en derechos humanos, incluyendo la identificación y mitigación de riesgos en sus operaciones, grupos de interés, cadenas de valor y cadenas de suministro.

Este estudio se centra en el análisis de la dimensión normativa de la debida diligencia en derechos humanos,

¹ GUEVARA PATIÑO, R. El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Folios*, n. 44, p. 165-179, 2016. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702016000200011&lng=en&tlng=es. Acceso en: 15 jun. 2023.

examinando tanto instrumentos internacionales como leyes nacionales, con un enfoque particular en el contexto europeo, latinoamericano y colombiano. Se excluye el análisis detallado de casos específicos de implementación de la debida diligencia en empresas concretas.

La mencionada delimitación nos remite a la siguiente pregunta problema: ¿Cómo se ha desarrollado y materializado la debida diligencia en derechos humanos en el ámbito normativo, y cuáles son los desafíos y perspectivas para su efectiva implementación en un contexto de globalización?

Al respecto la tesis propuesta es que la debida diligencia en derechos humanos ha evolucionado desde ser una expectativa voluntaria a una obligación legal en varias jurisdicciones, impulsada por la necesidad de proteger los derechos humanos en el contexto de la globalización, determinado por las operaciones empresariales transnacionales. En Colombia, aunque no se cuenta con una ley específica, la jurisprudencia y los planes de acción nacionales reflejan un avance hacia la adopción de este estándar, aunque persisten desafíos significativos para su plena implementación y efectividad, asociada también a la persistencia del conflicto armado.

2 La globalización y las empresas

El proceso de globalización ha removido barreras para el intercambio de bienes, servicios y el movimiento de capitales, de igual forma la deslocalización de la producción y el libre comercio ha dado lugar a mercados globales. Es precisamente esa dimensión económica de la globalización la que ha permitido el desarrollo de las empresas en actores relevantes para el orden económico y político mundial².

Este proceso ha aumentado el poder político y económico de las empresas en el orden nacional e internacional, convirtiéndolas en entidades capaces de tener distintos tipos de incidencias o efectos, tanto positivos como negativos, en las sociedades contemporáneas. A primera vista, las empresas multinacionales pueden tomar ventaja o sacar provecho de la fuente de mano de obra barata, los beneficios fiscales, la debilidad del Es-

tado de acogida en materia laboral, social y ambiental para maximizar sus ganancias al disminuir los costos operacionales³.

Además, como lo observa Nolan

Las corporaciones a menudo operan en países que no tienen la capacidad o la voluntad de proteger los derechos de quienes están dentro de su jurisdicción; como resultado, sus actividades son difíciles de monitorear y regular, y las injusticias suelen quedar sin reparación.⁴

Por tanto, estos potenciales impactos no deseados han hecho necesaria la regulación de la actividad empresarial y las externalidades negativas asociadas a la misma en el marco de la globalización⁵. El carácter transnacional de las actividades empresariales es un reto para el Estado nación en materia regulatoria, como lo expone Clavero: “Las actividades de las empresas transnacionales desbordan las capacidades regulatorias de los Estados”⁶.

A partir del proceso de globalización, que incluye por supuesto a las empresas, también se globalizan los riesgos del desarrollo científico, tecnológico, industrial y de la actividad económica de la sociedad contemporánea, emergiendo así una sociedad global del riesgo⁷. Este último concepto fue elaborado por el sociólogo alemán, Ulrich Beck (1944- 2015), quien trabajó la noción del riesgo como marco explicativo y categoría de análisis de los procesos sociales que configuran la sociedad contemporánea. La Figura 1 engloba los resultados del paralelo conceptual adelantado por Lanoszka⁸, en

³ LAW, J. (ed.). *A dictionary of business and management*. 6. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016.; STATI, D. *The Routledge dictionary of business management*. London: Taylor & Francis e-Library, 2004.

⁴ NOLAN, J. Hardening soft law: are the emerging corporate social disclosure laws capable of generating substantive compliance with human rights? *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 64-83, 2018. Disponible en: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5355/3966>. p. 66.

⁵ IGLESIAS MÁRQUEZ, D. Las obligaciones de las empresas en virtud del derecho internacional: retos y oportunidades en materia de empresas y derechos humanos. In: ABELLO-GALVIS, R.; ARÉVALO-RAMÍREZ, W. (ed.). *Derechos humanos, empresas y Sistema Interamericano de Derechos Humanos: reflexiones y diálogos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2019. p. 67-102.

⁶ CLAVERO, B. *Derecho global: por una historia verosímil de los derechos humanos*. Madrid: Editorial Trotta, 2014.

⁷ Beck acuñó el término sociedad del riesgo en 1986, el concepto se desarrolló en el libro que lleva un título homónimo, *Risk Society: Hacia una nueva modernidad* (Beck, 1992). Un desarrollo posterior del tema se trató en el volumen *World Risk Society* (Beck, 1999).

⁸ LANOSZKA, A. *Corporate governance and economic development: identifying critical institutional reform*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2023.

² TORRES REINA, D. Globalización, empresas multinacionales e historia. *Pensamiento & Gestión*, n. 30, p. 165-185, 2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64620756009>. Acceso en: 31 mayo 2023.

que se condensa la realidad de los avances del ejercicio analítico frente al quehacer corporativo y la práctica de los derechos humanos.

Figura 1 - Comparativo del barrido conceptual Empresa & Derechos Humanos



Fonte: Elaboración propia con base en Lanoska (2023).

Así, el ejercicio comparativo que Lanoska⁹ adelanta frente a la línea teórica, argumental, experiencial y comparativa de los estudiosos en el tema corporativo y su relación con los derechos humanos, redondea lo expuesto por teóricos y académicos bajo la suficiencia de sus aproximaciones iniciada de modo más compacto desde la década de los noventa en que el riesgo resulta ser un vector angular sobre el cual observar tanto los vacíos como las consistencias de las prácticas corporativas respecto a los derechos humanos.

Por ejemplo, en su teoría, Beck sostiene que “el riesgo puede definirse como una forma sistemática de enfrentarse a peligros e inseguridades inducidos e introducidos por la propia modernización”¹⁰. En la sociedad del riesgo la garantía de protección que brindan los Estados a sus asociados se pone en entredicho. Las amenazas sobrepasan ampliamente las fronteras del Estado-nación. También, los marcos políticos, jurídicos, científicos y económicos del Estado-nación parecen ser insuficientes, o no aptos para conjurar el riesgo¹¹.

A través de estos postulados se observa que los riesgos creados por las actividades de las empresas para los derechos humanos no solo se han globalizado, sino que son la consecuencia misma del desarrollo económico,

industrial y científico que ha hecho posible la emergencia de las empresas y la sociedad contemporánea. Al igual que la globalización y las empresas multinacionales, las ideas de evaluación del riesgo y su gestión, como la Debida Diligencia en Derechos Humanos, se desarrollaron con la modernidad¹².

3 Las empresas y los derechos humanos

Las actividades de las empresas transnacionales o nacionales pueden afectar potencialmente derechos humanos internacionalmente reconocidos. Los derechos humanos son atributos que se predicen del ser humano, siendo inherentes y consustanciales al mismo, sin distinciones. Se caracterizan por ser universales, indivisibles, interdependientes, interrelacionados, inalienables y exigibles. Asimismo, son normas de carácter positivo presentes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Son derechos subjetivos que los Estados tienen la obligación de proteger, por esta misma razón son exigibles y justiciables¹³.

Los derechos humanos se fundamentan en normas contenidas en convenios y pactos internacionales a partir de los cuales se originan las obligaciones de los Estados. De este modo, los derechos humanos hacen parte del derecho internacional y, a la vez, en el orden nacional se expresan en la Constitución y las leyes. Los Estados, en virtud de las obligaciones que adquieren al firmar o ratificar instrumentos internacionales de derechos humanos, son responsables de implementar las medidas pertinentes para su salvaguarda en el ordenamiento constitucional, normativo y administrativo interno. Todo esto para hacer respetar y garantizar el ejercicio de esos derechos, como también investigar y sancionar a quienes los vulneran.

La Figura 2 relaciona la ruta jurídica que los estudios normativos siguen para dilucidar sobre qué lineamientos regular las prácticas empresariales respecto a la gestión en derechos humanos.

⁹ LANOSZKA, A. *Corporate governance and economic development: identifying critical institutional reform*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2023.

¹⁰ BECK, U. *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage, 1992. p. 21

¹¹ BECK, U. Risk society and the provident state. In: LASH, S.; SZERSZYNSKI, B.; WYNNE, B. (ed.). *Risk, environment and modernity: towards a new ecology*. London: Sage, 1996. p. 27-43.

¹² SCOTT, J. *A dictionary of sociology*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

¹³ GALVIS ORTIZ, L. *Comprensión de los derechos humanos: una visión para el siglo XXI*. Bogotá: Ediciones Aurora, 2008.

Figura 2 - Ejes de estudio normativo para la diligencia en DD.HH



Fonte: Elaboración propia con base en Cantú Rivera (2017).

Como se observa, dichos derechos se salvaguardan mediante normas positivas que buscan proteger las libertades inmanentes al ser humano, es decir, sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Por otro lado, con el objeto de hacer efectiva esa protección existen normas procesales e instancias judiciales ante las cuales acudir para exigir su respeto.

En ese mismo orden de ideas, las empresas también deben velar porque sus actividades no pongan en riesgo o vulneren directa o indirectamente los derechos humanos. Con este objetivo se ha introducido el concepto y la práctica de la Debida Diligencia en Derechos Humanos en el campo de las Empresas y los Derechos Humanos.

No obstante, cuando Bilchitz¹⁴ enfatiza en la importancia que tiene para el escenario empresarial la fundamentación que Ruggie¹⁵ elabora respecto a establecer un amplio margen de obligaciones desde lo corporativo y pese a los vacíos de su propuesta en cuanto a la estructuración dimensional de lo organizacional frente a los derechos humanos, sí reúne la virtud de identificar las capacidades de los actores que intervienen en esta dinámica. En esa medida, desarrolla principios orientativos conducentes a maximizar tareas e interactuar desempeños que es en suma el fin último sobre el cual ponderar las buenas prácticas alrededor de los derechos humanos.

¹⁴ BILCHITZ, D. El marco Ruggie: ¿una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas? *JUR: Revista Internacional de Derechos Humanos*, v. 7, n. 12, p. 209-241, jun. 2010.

¹⁵ John Ruggie profesor de la Universidad de Harvard cuyo marco de responsabilidades en derechos humanos publicado en 2007, constituye una base para las empresas que contemplan estructurar los fundamentos de buenas prácticas en esta materia.

4 DDDH en el campo de empresa y derechos humanos

Para efectos del análisis que se propone en el presente estado del arte, la debida diligencia en el campo de Empresa y Derechos Humanos debe ser abordada desde múltiples aristas. En primer lugar, desde la perspectiva general, esto es, como estándar de conducta y cuidado razonable para evitar daños. En segundo lugar, a partir del dialogo entre las formas en que se entiende el concepto y la práctica de la debida diligencia desde el derecho internacional público y la gobernanza corporativa.

4.1 La debida diligencia como estándar de conducta para las empresas

El concepto de debida diligencia tiene su origen en la noción de diligencia del *bonus pater familias* en el Derecho Romano, fundado en la prudencia con la que este debe manejar negocios, intereses y bienes tanto propios como ajenos¹⁶. Desde esa perspectiva, se le concibe como un estándar de conducta y cuidado razonable orientado a no producir daño a otros. Lo contrario a la diligencia es entonces la negligencia.

La debida diligencia se ha nutrido también de la figura de la persona razonable o «reasonable man» propia del derecho anglosajón. Thomas Kurian define la diligencia como “el grado de cuidado que una persona de prudencia y razón ordinarias (un hombre razonable) ejercería en determinadas circunstancias”¹⁷.

El daño que se busca evitar emana de un riesgo que es contenido con la conducta diligente y el cuidado razonable desplegado por el agente. De acuerdo con Peters et al: “La diligencia es un calificativo del comportamiento [...] Así pues, la diligencia debida no es una obligación autónoma, sino una modalidad unida a un deber de diligencia para con alguien o algo más (incluido el deber de prevenir y mitigar el daño)”¹⁸.

¹⁶ MÁRQUEZ CARRASCO, C. Instrumentos sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos: orígenes, evolución y perspectivas de futuro. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, v. 14, n. 2, p. 605-642, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.7198>.

¹⁷ KURIAN, G. *The AMA dictionary of business and management*. New York: AMACOM, 2013. p. 197.

¹⁸ PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. Due diligence in the international legal order: dissecting the leitmotif of current ac-

En el contexto empresarial, la debida diligencia tradicionalmente implica una investigación precontractual que realiza una empresa sobre datos y hechos legales, financieros y operacionales de otra. Todos ellos previos al establecimiento de relaciones comerciales de distintos tipos entre dichas empresas para evitar riesgos reputacionales, legales y financieros¹⁹.

Guamán y Tole ponen de presente que el concepto esta orientado a “dotar a las corporaciones de las herramientas y procesos necesarios para evaluar los riesgos [...] con el objetivo evidente de aumentar los beneficios corporativos”²⁰. Luego, desde la práctica empresarial, la debida diligencia se entiende como un proceso de análisis y gestión de riesgos basado en un estándar de conducta y cuidado razonable.

4.2 La debida diligencia en el derecho internacional público

La debida diligencia también hace ingreso al derecho internacional de la mano del derecho romano. Ello sucede con la noción de diligencia encarnada en la figura del *bonus pater familias*. En la legislación de derecho internacional público, de acuerdo con Björnstjern: “el término ‘debida diligencia’ se utiliza para describir el nivel de conducta necesario para cumplir con un deber de protección”²¹.

Los derechos humanos son derechos positivos, por tanto, son exigibles y justiciables. Dan origen a un deber de protección por parte del Estado emanado de los derechos sustantivos contenidos en los instrumentos y tratados de derechos humanos suscritos por ellos. Todo esto en sinergia con las cláusulas de protección general incluidas en los mismos. Los Estados tienen el deber de proteger y salvaguardar los derechos humanos de cualquier vulneración, inicialmente sin importar quién sea

el infractor. Asimismo, los Estados tienen el deber de investigar y juzgar a los responsables y reparar los daños causados, en caso de ocurrir la violación.

En virtud de los tratados internacionales de derechos humanos se le exige a los Estados parte que garanticen el ejercicio de estos derechos. La doctrina clasifica las obligaciones de los Estados parte en tres niveles. Estos tres niveles, según Lambooy, corresponden a:

las obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos. Estas obligaciones implican que los propios Estados deben abstenerse de violar estos derechos, pero también implican obligaciones positivas, es decir, que los Estados tomen medidas para garantizar que los derechos no se violarán y se cumplirán²².

El deber de debida diligencia dentro del derecho internacional público le impone al Estado la necesidad de adecuar su comportamiento y arquitectura institucional para acatar las normas en materia de derechos humanos. Esto quiere decir hacer las reformas necesarias en el orden legislativo, administrativo y judicial para cumplir con estas normas, asegurando también que sean respetadas en su jurisdicción tanto por sus agentes como por actores no estatales²³.

En el derecho internacional público la debida diligencia no busca evitar totalmente el daño, dependiendo las circunstancias, lo que se busca es que el Estado haga todo lo que sea posible para evitar su ocurrencia o minimizar sus efectos. Por tanto, Peters *et al.* explica que “la debida diligencia se ha establecido como una obligación de hacer todo lo posible en contraste con las obligaciones orientadas a los resultados y en contraste con la responsabilidad objetiva”²⁴.

La evaluación o análisis de la de debida diligencia en Derechos Humanos para determinar la posible responsabilidad del Estado debe tener presente, según el

countability debates. In: PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. (ed.). *Due diligence in the international legal order*. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 1-19. p. 2.

¹⁹ LAW, J. (ed.). *A dictionary of business and management*. 6. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016.; STATT, D. *The Routledge dictionary of business management*. London: Taylor & Francis e-Library, 2004.

²⁰ GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022. p. 301.

²¹ BJÖRNSTJERN, B. Due diligence and the duty to protect human rights. In: BYRNES, A.; COSTA, K. (ed.). *Due diligence in the international legal order*. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 92-108.

²² LAMBOOY, T. Corporate due diligence as a tool to respect human rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, v. 28, n. 3, p. 404-448, 2010. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/016934411002800304>. p. 416.

²³ BARRERA TRABOL, S. E.; GONZÁLEZ CANTIN, M. F. Mecanismo de debida diligencia según los Principios Rectores de Naciones Unidas para empresas y derechos humanos: elementos para su aplicación en terreno. *Anuario de Derechos Humanos*, v. 16, n. 2, p. 297-330, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2020.55735>.

²⁴ PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. Due diligence in the international legal order: dissecting the leitmotif of current accountability debates. In: PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. (ed.). *Due diligence in the international legal order*. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 1-19. p. 5.

caso en concreto, tres factores: 1) la materialización de un riesgo previsible que afecta un bien o interés jurídicamente protegido; 2) que se busque una reparación y compensación por los daños; y, 3) la capacidad del Estado para actuar protegiendo efectivamente los derechos humanos conculcados.

Ahora bien, desde la perspectiva del Estado, la debida diligencia se refiere a las medidas tomadas y las acciones ejecutadas utilizando todos los medios posibles a su alcance, considerados proporcionales y apropiados de acuerdo con el riesgo de daño existente en el caso concreto. La debida diligencia para prevenir daños a los derechos humanos no es reciente, es un deber que en el derecho internacional se le ha asignado al Estado. Martín-Ortega pone de relieve que:

El concepto de diligencia debida con respecto a las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos se desarrolló por primera vez en el contexto regional interamericano y estuvo directamente relacionado con la búsqueda de justicia tras la represión y las violaciones masivas de los derechos humanos durante las dictaduras latinoamericanas²⁵.

Concretamente, el término debida diligencia se empleó inicialmente en la sentencia del caso Velázquez Rodríguez contra Honduras (1988) donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos argumentó que la desaparición forzada del Sr. Velásquez era una violación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Lambooy, explica frente a este caso que:

La Corte Interamericana de Derechos Humanos introdujo este término como el estándar con el que se podía contrastar el comportamiento del Estado. [...] La Corte argumentó que Honduras podía ser considerada responsable, no por el acto en sí, sino por la falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para responder a ella como lo exige la Convención²⁶.

De igual manera, es en el contexto del Sistema Regional de Derechos Humanos, es decir, el Sistema Interamericano, donde resalta la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en materia de debida diligencia en el contexto de empresa y derechos humanos.

Como lo muestra Cantú Rivera, la CIDH ha puesto de presente en su jurisprudencia, en relación con los proyectos de infraestructura y desarrollo, la necesidad de consulta previa y la protección de los derechos de los pueblos indígenas. La debida diligencia según la CIDH consiste en:

el requerimiento de tomar todas las medidas y hacer todas las investigaciones y gestiones necesarias para lograr su objetivo de protección de los derechos humanos, lo cual incluye deberes correlativos de prevenir, castigar, investigar y reparar los daños ocasionados por los actos de personas o entidades privadas²⁷.

La teoría y doctrina más ortodoxa sostiene “la idea de que el único sujeto de derecho internacional es el Estado y por consiguiente, es el único responsable ante los organismos e instancias internacionales de derechos humanos”²⁸. Mientras que el ser humano es el sujeto de protección del derecho interno y del derecho internacional público en el marco de la DDDH, las empresas no son sujetos de derecho internacional.

En suma, la DDDH en el derecho público internacional es una herramienta jurídica y un estándar de conducta exigible a los Estados para prevenir vulneraciones a los derechos humanos.

4.3 La debida diligencia en la Gobernanza Corporativa

El término Gobernanza Corporativa (en adelante GC) o Gobierno Corporativo no tiene una definición unívoca, hay distintas teorías que analizan y explican este concepto. Sin embargo, en su acepción más básica y restringida, hace referencia a gobernar, esto es, controlar, guiar y dirigir una compañía. De la misma forma, la GC implica los sistemas o mecanismos de control que permiten poner en balanza los intereses de los distintos actores que interactúan en la cadena de suministro y generación de valor de una compañía; esto, al producir rentabilidad de la manera más eficiente, responsable y sostenible posible²⁹.

²⁵ MARTIN-ORTEGA, O. Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law at last? *Netherlands Quarterly of Human Rights*, v. 32, n. 1, p. 44-74, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/016934411403200104>.

²⁶ LAMBOOY, T. Corporate due diligence as a tool to respect human rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, v. 28, n. 3, p. 404-448, 2010. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/016934411002800304>. p. 419.

²⁷ CANTÚ RIVERA, H. Debida diligencia en derechos humanos: breves reflexiones. In: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (org.). *Derechos humanos y empresas: reflexiones desde América Latina*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017. p. 425.

²⁸ GALVIS ORTIZ, L. *Comprensión de los derechos humanos: una visión para el siglo XXI*. Bogotá: Ediciones Aurora, 2008. p. 77.

²⁹ GARZÓN CASTRILLÓN, M. A. The concept of corporate governance. *Revista Científica Visión de Futuro*, v. 18, n. 25, n. 2, p.

Por otra parte, la GC, también está constituida por los marcos institucionales, legales, económicos y políticos de los Estados, junto con la regulación vía códigos de conducta y comportamiento ético voluntarios, planeados por las mismas empresas o entidades supranacionales e intergubernamentales.

La GC establece quiénes están llamados a asumir la responsabilidad por las actuaciones de la persona jurídica o accountability, todo ello atendiendo los entornos regulatorios internos y, a la vez, garantizando el cumplimiento de los sistemas normativos externos a la empresa, con el objetivo de generar valor. La GC tiene dos pilares: La estructura de Gobierno Corporativo y el proceso de Gobierno Corporativo.

La discusión de la debida diligencia en derechos humanos en la GC transita entre la voluntariedad, no vinculante jurídicamente (soft law), propias de las “directrices, resoluciones o principios”³⁰ y los marcos normativos de obligatorio cumplimiento, como las leyes o los instrumentos internacionales de derechos humanos firmados y ratificados por los Estados (hard law).

A partir de lo anterior, se establece que la DDDH en el ámbito de los derechos humanos y las empresas se nutre del diálogo, convergencias y divergencias, entre las distintas perspectivas en la materia, desde el contexto empresarial, el derecho público internacional, la gobernanza corporativa, los instrumentos de soft law y las normas de obligatorio cumplimiento.

La DDDH, en el campo de Empresa y derechos Humanos, se entiende como un proceso muy similar al que se realiza en una Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos. Esto es, evaluar y analizar las formas en que la actividad de la empresa pudiese tener un impacto negativo sobre los derechos humanos de los distintos actores presentes en su cadena de suministro y valor. Lo anterior, con el objetivo de identificar riesgos

potenciales sobre los derechos para poderlos gestionar adecuadamente.

Márquez Carrasco enfatiza en que:

El enfoque de la debida diligencia de derechos humanos de las empresas se centra en el riesgo para la empresa en sí, mientras que la debida diligencia en materia de derechos humanos se trata del riesgo para aquellos humanos que sufren el impacto o podrían verse afectados por las actividades comerciales³¹.

Por otra parte, la DDDH no solo es un proceso, también es un estándar de cuidado y de conducta para medir y evaluar el comportamiento de las empresas. Ollino, aclara que

[e]l término diligencia debida se utiliza para definir la conducta exigida a los agentes no estatales, suele referirse a un proceso que estos agentes deben llevar a cabo para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con la inversión o las actividades³².

No obstante, en este contexto las obligaciones que se derivan de la DDDH son distintas a las obligaciones de debida diligencia que tienen los Estados. Las empresas deben respetar los derechos humanos y el Estado debe proteger y exigir el cumplimiento de esa responsabilidad. Además, debe investigar y sancionar a los responsables de la vulneración, en caso de que ocurra, y reparar a las víctimas de la conculcación de derechos.

5 Instrumentos no vinculantes en materia de DDDH

Teniendo presente que existen varios instrumentos no vinculantes en materia de DDDH que han tenido relevancia en la producción normativa de obligatorio cumplimiento. El siguiente apartado está enfocado a señalar sus aportes a la discusión de la DDDH en el campo de la Empresa y los Derechos Humanos. Los instrumentos en referencia son: 4.1) Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales; 4.2) El Pacto Global; 4.3) Líneas

154-177, jul./dic. 2021.; SARBAH, A.; XIAO, W. Good corporate governance structures: a must for family businesses. *Open Journal of Business and Management*, v. 3, p. 40-57, 2015. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2015.31005>; L'HUILLIER, B. M. What does «corporate governance» actually mean? *Corporate Governance: International Journal of Business in Society*, v. 14, n. 3, p. 300-319, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/CG-10-2012-0073>.

³⁰ WILLIAMS, O. F. The United Nations Global Compact: what did it promise? In: FLYNN, G. (ed.). *Leadership and business ethics*. Dordrecht: Springer, 2022. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_20.

³¹ MÁRQUEZ CARRASCO, C. Instrumentos sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos: orígenes, evolución y perspectivas de futuro. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, v. 14, n. 2, p. 605-642, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.7198>. p. 612.

³² OLLINO, A. *Due diligence obligations in international law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2022. Disponible en: <http://doi.org/10.1017/9781009053082>. p. 17.

Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; y, 4.4) Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

5.1 Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales

Agosto 13 del 2003, fue el día en que la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, subsidiaria del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, aprobó, mediante Resolución 2003/16, una serie de normas relacionadas con la necesidad de regular las actividades de las Empresas Transnacionales. Ello con el objetivo de reducir los impactos adversos de las operaciones de este tipo de empresas en los Derechos Humanos.

Weissbrodt, miembro de la Subcomisión que elaboró las Normas explica:

Las Normas representan un paso histórico para responsabilizar a las empresas de sus abusos de los derechos humanos y constituyen una reafirmación sucinta, pero exhaustiva, de los principios jurídicos internacionales aplicables a las empresas en materia de derechos humanos, derecho humanitario, derecho laboral internacional, derecho del medio ambiente, derecho del consumidor, derecho anti-corrupción, etc.³³

Las Normas fundamentalmente buscaban construir un marco jurídico internacional de obligatorio cumplimiento, donde se crean obligaciones en materia de Derechos Humanos, derivadas de los tratados internacionales, que recaen directamente ya no sobre el Estado, sino sobre las Empresas Transnacionales. Este es su mayor aporte y la principal crítica que se le hace, o sea, las Normas cambian el estatus jurídico de las Empresas en el derecho público internacional al endilgarles responsabilidades como sujeto legal, es un replanteamiento de “los principios jurídicos internacionales aplicables a las empresas”³⁴.

En lo relacionado con la DDDH, se establece en las Normas, siguiendo a Miretski & Bachmann, una

responsabilidad de la empresa: En el apartado “Obligaciones generales” de la Parte A de las Normas se enumeraban las siguientes responsabilidades: “el deber de diligencia debida para garantizar que las actividades empresariales no contribuyan directa o indirectamente a la vulneración de los derechos humanos”³⁵.

Las críticas principales y razones fundamentales para que esta iniciativa no prosperará fueron:

1) El cambio disruptivo que conllevaban la transformación del estatus jurídico de la Empresa Transnacional como sujeto en el marco tradicional del derecho público internacional; y, 2) a las Empresas Transnacionales se les podría endilgar responsabilidad por las acciones de terceros, como proveedores u otros actores en la cadena de suministro, sobre los que la empresa no tiene un control total. Por las razones enunciadas, a pesar de haber sido aprobadas en 2003, las Normas fueron abandonadas en 2005.

A partir del abandono de las Normas, la Comisión le recomienda al Secretario General de la ONU nombrar un Representante especial para estudiar lo relacionado con el campo de la empresa y los derechos humanos. Significa que del fracaso de esta iniciativa provienen las lecciones aprendidas que permitieron elaborar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, como se expondrá más adelante.

5.2 El Pacto Global

En el año 2000, las Naciones Unidas lanzan el Pacto Global respondiendo a una preocupación compartida entre distintos actores, esto es, la insuficiencia de los Estados para regular las actividades de las empresas transnacionales. Clavero apunta que dicha preocupación estaba centrada en “los efectos del desbordamiento de los Estados por la transnacionalización de las empresas en relación con los derechos humanos”³⁶.

El secretario General de las Naciones Unidas, para ese momento, sugirió que se llegase a un consenso me-

³³ 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, n. 4, p. 901-922, 2003. p. 901.

³⁴ 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, n. 4, p. 901-922, 2003. p. 903.

³⁵ MIRETSKI, P. P.; BACHMANN, S.-D. The UN “Norms on the responsibility of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights”: a requiem. *Deakin Law Review*, v. 17, n. 1, p. 5-41, 2012. Disponible en: https://search.informit.org/doi/10.3316/agis_archive.20125041. p. 19.

³⁶ CLAVERO, B. *Derecho global: por una historia verosímil de los derechos humanos*. Madrid: Editorial Trotta, 2014. p. 162.

dian­te una plataforma de diálogo multi-actor don­de se acordase unos valores universales. Fundamen­talmente, en las áreas de derechos humanos, los estándares y las normas laborales, junto con prácticas empresariales ambiental­mente sostenibles.

Williams, aduce que esta plataforma de diálogo multi-actor encuentra su razón de ser en la medida en que:

no disponemos de un Estado global que formule las normas y convenciones para una economía global, el Pacto Global de las Naciones Unidas UNGC sería una plataforma en la que las empresas y las diversas partes interesadas, a través del debate y la discusión, llegarían a un acuerdo mínimo sobre normas y prácticas globales³⁷.

En el acápite dedicado a los de los Derechos Humanos, o sea, los principios 1 y 2 se determina que “1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y 2: asegurarse de que no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos”³⁸. Esta iniciativa es de carácter voluntario, está basada en principios o estándares de conducta que no son jurídicamente exigibles o coercibles. Si bien no hace mención explícita a la DDDH, tampoco la excluye.

No obstante, el principal aporte de este instrumento de soft law, es haber abierto el camino de la discusión en términos de la necesidad de llegar a consensos sobre unos valores universales, normas y prácticas globales para las empresas. Las principales críticas que se le hacen es su carácter no vinculante y que, como lo advierte Esteve Molto:

el único mecanismo para verificar el cumplimiento de esos estándares en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales queda en manos de las propias empresas que se convierten en juez y parte de sus actividades³⁹.

³⁷ WILLIAMS, O. F. The United Nations Global Compact: what did it promise? In: FLYNN, G. (ed.). *Leadership and business ethics*. Dordrecht: Springer, 2022. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_20.

³⁸ WILLIAMS, O. F. The United Nations Global Compact: what did it promise? In: FLYNN, G. (ed.). *Leadership and business ethics*. Dordrecht: Springer, 2022. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_20.

³⁹ ESTEVE MOLTO, J. E. Empresas transnacionales y derechos humanos: la tortuosa búsqueda de responsabilidades en una globalización injusta e insostenible. *Derecho y Realidad*, v. 19, n. 37, p. 33-51, 2021.

5.3 Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales se adoptaron el 21 de junio de 1976 y han sido actualizadas varias veces, puntualmente, 1979, 1984, 1991, 2000 y 2011, para abordar desafíos emergentes en la actividad empresarial global y mantenerlas acordes con las circunstancias contemporáneas. Según la OCDE, sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales son:

[...] recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover⁴⁰.

En consecuencia, se observa que los destinatarios de estas recomendaciones hechas por los gobiernos son las empresas multinacionales que operan en su jurisdicción o tienen su asiento en ella. Sin embargo, como estas no son sujetos del derecho internacional público, quienes se adhieren a ellas son los Estados, es decir, el Estado es el sujeto activo y las empresas multinacionales el sujeto pasivo. El respeto a los derechos humanos por las empresas es una expectativa de comportamiento global.

La DDDH se incorpora como una obligación para las empresas multinacionales en la parte primera de las Líneas Directrices, bajo el Título II, obligaciones generales, numeral 10, acción que consiste en:

Implementar la debida diligencia basada en los riesgos, incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, [...] e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular⁴¹.

La DDDH se basa en un deber de conducta dictado por el esfuerzo hecho para impedir o atenuar los im-

⁴⁰ OECD. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Paris: OECD Publishing, 2013. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>. p. 3.

⁴¹ OECD. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Paris: OECD Publishing, 2013. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>. p. 23.

pactos negativos de las actividades propias o vinculadas con las relaciones comerciales que se originan a partir de estas, se lleva a cabo para: “Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos”⁴².

La DDDH, en las Líneas Directrices es un proceso de seis pasos cuyo objetivo consiste en:

evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, integrar los resultados de dicha evaluación y poner en práctica las acciones correspondientes, hacer un seguimiento de las respuestas y comunicar las medidas tomadas para hacer frente a los impactos⁴³.

A los cinco pasos anteriores se suma la integración de la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión de las empresas.

Una vez identificados los impactos deben tomarse medidas de prevención, también de existir impactos debe haber medios para lograr la reparación. Los impactos negativos pueden ser ocasionados por la misma empresa u otros socios comerciales, esto es, cualquier entidad que participe de la cadena de suministro, en el marco de sus actividades comerciales.

Las empresas, siguiendo los postulados de Fernández Martínez, bajo las Líneas directrices:

estarán obligadas a respetar los derechos humanos, a poner en práctica la debida diligencia y a articular mecanismos para remediar los daños causados en los derechos humanos en la medida en que así lo establezcan las normas nacionales o internacionales sobre la cuestión, pero no porque lo señalan las Directrices de la OCDE⁴⁴.

Si no en virtud de que estos derechos están contenidos en tratados de derechos humanos internacionalmente reconocidos y al ser suscritos por los Estados parte, se hacen de obligatorio cumplimiento.

⁴² OECD. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. París: OECD Publishing, 2013. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>.

⁴³ OECD. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. París: OECD Publishing, 2013. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>. p. 38.

⁴⁴ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, v. 10, n. 2, p. 101-129, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5066>. p. 114-115.

En suma, este instrumento de soft law intergubernamental, no imponen jurídicamente ninguna obligación o sanción para la empresa cuando se incumpla lo estipulado, son recomendaciones, y expectativas de conducta no coercibles. Está dirigido exclusivamente a las empresas multinacionales. Uno de sus principales aportes es que incorpora la DDDH como una manera de gestionar los riesgos en derechos humanos para las empresas multinacionales, entendida como un proceso, paso a paso, y un estándar de conducta.

5.4 Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

El Pacto Global no fue lo esperado, es así que la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, de ese momento, le solicita al Secretario General nombrar a un Representante Especial para los Derechos Humanos y las empresas transnacionales, es decir, John Ruggie, en 2005, con el propósito de crear un marco que prevenga los impactos negativos de las empresas. El mandato duró seis años, entre estudios, investigación y generación de la propuesta de los Principios. Finalmente, esta fue aprobada mediante Resolución del Consejo de Derechos Humanos de 6 de julio de 2011, A/HRC/RES/17/4, del 17º período de sesiones.

El informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, que busca poner en práctica los Principios, lleva por nombre: Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” 21 de marzo de 2011, A/HRC/17/31⁴⁵.

Los principios tienen tres pilares fundados en el conocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los

⁴⁵ NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos. Consejo de Derechos Humanos de 6 de julio de 2011, A/HRC/RES/17/4, del 17º período de sesiones. *UNHCR*, 2011. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d714e284.pdf>.

derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento⁴⁶.

En el Título II, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, numeral 17, acápite LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, se establece que esta es un proceso continuo de identificación de riesgos. Tiene por objeto prevenir y mitigar las potenciales afectaciones a los derechos humanos en las relaciones comerciales de las empresas y las partes interesadas en su cadena de suministro y valor. El proceso varía según el tamaño y el contexto específico de cada empresa.

De igual manera, se determina que es un proceso continuo el cual deberá incluir

una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas⁴⁷.

Uno de los mayores aportes de este instrumento de soft law es incorporar la DDDH como una forma de idioma común, comprensible para los órganos intergubernamentales, supranacionales, los Estados, las empresas, las ONG, los y las defensoras de derechos humanos y otras organizaciones de base, en el ámbito nacional e internacional. En palabras de Deva, la DDDH “se ha convertido en la nueva *lingua franca* del discurso en torno a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”⁴⁸.

McCorquodale y Nolan ponen de manifiesto que aun cuando la debida diligencia como estándar de conducta y proceso de gestión del riesgo ha sido usado antes y que:

resuena con las normas existentes del deber de diligencia en el derecho de responsabilidad civil y conceptos comparables en el derecho civil no se había utilizado en relación con los impactos sobre los derechos humanos y las actividades

empresariales hasta su uso en los UNGP (Principios Rectores)⁴⁹.

Entre sus debilidades se señalan su carácter voluntario y su falta de mecanismos jurídicamente vinculantes⁵⁰.

La DDDH implica un deber de cuidado y un proceso, paso a paso, de gestión del riesgo de naturaleza preventiva que da origen a un deber de reparación si no es eficaz, con el cual las empresas están familiarizadas e igualmente los Estados e incluso otras partes interesadas; a pesar de que impliquen responsabilidades distintas y diferenciadas para cada actor. Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos, mientras que las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos, no hay vínculo normativo o jurídico en esta responsabilidad.

A la vez, la DDDH, es un estándar de conducta. De acuerdo con Cantú Rivera

el contenido de la debida diligencia es similar para el Estado y para las empresas, en vista de que se basa en una expectativa de que ambos entes desarrollarán sus deberes con suficiente cuidado para evitar una violación de una obligación o responsabilidad⁵¹.

A diferencia de la debida diligencia, en el contexto empresarial, ya no se trata de identificar y gestionar el riesgo para la propia empresa, sino de gestionar los riesgos que pueden ocasionar las actividades comerciales de las empresas para las partes interesadas en su cadena de suministro y valor, utilizando un proceso de gestión que ya conocen. En el ámbito empresarial, la Debida diligencia es un proceso puntual que se hace con un objetivo en particular, mientras que la DDDH es un proceso continuo que, además, implica consultar a las partes interesadas.

Una vez analizados los instrumentos de *soft law* que proponen directrices, resoluciones o principios no vinculantes más relevantes en materia de DDDH en el cam-

⁴⁶ ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. New York: ONU, 2011. p. 1.

⁴⁷ ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. New York: ONU, 2011. p. 20.

⁴⁸ DEVA, S. Mandatory human rights due diligence laws in Europe: a mirage for rightsholders? *Leiden Journal of International Law*, v. 36, n. 2, p. 389-414, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0922156522000802>. p. 390.

⁴⁹ MCCORQUODALE, R.; NOLAN, J. The effectiveness of human rights due diligence for preventing business human rights abuses. *Netherlands International Law Review*, v. 68, p. 455-478, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s40802-021-00201-x>. p. 458.

⁵⁰ BARNES, M. M. The United Nations guiding principles on business and human rights, the State Duty to protect human rights and the State-business nexus. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 41-63, 2018. Disponible en: <https://www.publicacoacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5476/3974>.

⁵¹ CANTÚ RIVERA, H. Debida diligencia en derechos humanos: breves reflexiones. In: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (org.). *Derechos humanos y empresas: reflexiones desde América Latina*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017. p. 435.

po de derechos humanos y empresa, es posible advertir que, a pesar, de contener avances importantes, también tienen limitaciones significativas. En especial, para lograr responsabilizar a las empresas ante una eventual vulneración a los Derechos Humanos derivada de sus actividades a lo largo de la cadena de suministro y valor. No obstante, estos instrumentos han sido fundamentales, ya que han introducido el concepto y desarrollado la práctica de la DDDH en el campo de las Empresas y los Derechos Humanos. En suma, siguiendo a Santarelli:

lejos de considerar que las declaraciones y códigos empresariales deben ser rechazados y han de ser considerados siempre como inútiles o problemáticos en el sentido de que distraen frente a iniciativas vinculantes, [...] aquellas iniciativas de naturaleza normativa privada voluntaria pueden tener impactos positivos en términos de la posible generación de una cultura corporativa de respeto y de la creación de pasos concretos que ofrezcan, por ejemplo, mecanismos de reclamación voluntarios no judiciales que no excluyan ni nieguen la posibilidad de acudir a los jurisdiccionales y los complementen⁵².

Uno de los puntos de discusión se debate sobre la necesidad de que se les reconozca subjetividad jurídica internacional a las empresas para poder determinar su responsabilidad ante una conculcación de derechos. Sin embargo, la respuesta ha sido negativa, mayormente sobre la base de que esto significaba una reducción en la soberanía y poder del Estado. Es preciso recordar que la soberanía es un pilar del Estado-Nación, además, es el atributo que hace posible el diálogo entre naciones y le otorga la legitimidad para ejercer el poder dentro de su territorio. Más aún, Iglesias Márquez advierte que:

[...] la creación de obligaciones internacionales de carácter vinculante para las empresas implica disminuir las obligaciones de los Estados de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, ya que se corre el riesgo de que los Estados deleguen funciones en el sector privado, afectando así la plena protección de los derechos humanos⁵³.

Los derechos humanos a nivel Estado se encuentran protegidos por el marco constitucional y en virtud de las obligaciones contraídas por este, mediante los tratados

⁵² CARRILLO SANTARELLI, Nicolás. Declaraciones empresariales “voluntarias” sobre derechos humanos, y la necesidad de una regulación institucional (internacional e interna) externa. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 3, p. 23-49, 2019. p. 44.

⁵³ IGLESIAS MÁRQUEZ, D. Las obligaciones de las empresas en virtud del Derecho Internacional: retos y oportunidades en materia de empresas y derechos humanos. In: ABELLO-GALVIS, R.; ARÉVALO-RAMÍREZ, W. (ed.). *Derechos humanos, empresas y Sistema Interamericano de Derechos Humanos: reflexiones y diálogos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2019. p. 67-102.

internacionales en materia Derechos Humanos de los que sea parte. Por tanto, es un hecho difícil de discutir que las leyes nacionales pueden imponer obligaciones en materia de Derechos Humanos a las empresas, incluida la DDDH. En consecuencia, es a este nivel donde la DDDH se ha convertido en obligatoria mediante leyes, cuyo incumplimiento pueda dar origen a responsabilidad civil o administrativa, junto con la obligación de reparar el daño causado.

A continuación se realizará un análisis descriptivo de estas leyes utilizando un sistema híbrido entre la metodología propuesta por Guamán y Toledano⁵⁴ y Amaya-Castro y Henao Zuluaga⁵⁵ haciendo énfasis en: el ámbito de aplicación, los destinatarios de la ley, los bienes jurídicos protegidos, lo establecido como obligaciones en DDDH, consecuencias y responsabilidades por incumplimiento, para observar de igual forma características similares en cuanto a la implementación de la debida diligencia obligatoria, la vigilancia administrativa y posibles regímenes de responsabilidad.

6 Leyes de DDDH y otros instrumentos

Las leyes nacionales vinculantes en materia de DDDH comparten ciertas características, a pesar de que su origen es distinto: son reglas de conducta obligatorias. De ellas se puede predicar que son generales, imperativas, mayormente bilaterales, inviolables y exigibles. Además, en ellas se expresan derechos, obligaciones, permisiones y prohibiciones⁵⁶. A continuación, desarrollaremos el marco analítico siguiendo el orden cronológico de expedición de las leyes bajo consideración.

⁵⁴ GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022.

⁵⁵ AMAYA-CASTRO, J. M.; HENAO ZULUAGA, S. El régimen de debida diligencia obligatoria: estado del arte e implicaciones desde una perspectiva latinoamericana. *Estudios en Derecho, Comercio & Globalización*, n. 1, 2022. Disponible en: <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/el-regimen-de-debida-diligencia-obligatoria.pdf>.

⁵⁶ MONROY CABRA, M. *Introducción al derecho*. Bogotá: Editorial Temis S.A., 2018.; NOGUERA LABORDE, R. *Introducción general al derecho*. Bogotá: Editorial Universidad Sergio Arboleda, 2015.

6.1 Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y las empresas contratistas

La Ley N° 2017-399 entró en vigor el 27 de marzo del año 2017, es una de las primeras manifestaciones de *hard law* que impone una obligación de vigilancia basada en la DDDH, cuya inobservancia determina la responsabilidad civil de las empresas por los daños causados. Su artículo primero modificó el Art. L. 225-102-4 del código de comercio francés, e indica:

La sociedad que emplee, al término de dos ejercicios económicos consecutivos, por lo menos cinco mil trabajadores en ella y en sus filiales directas o indirectas cuyo domicilio social esté situado en territorio francés, o al menos diez mil empleados dentro de ella y en sus filiales directas o indirectas cuya sede social se encuentra en Francia o en el extranjero, establece y aplica efectivamente un plan de vigilancia⁵⁷

El plan consiste en cinco medidas obligatorias de vigilancia razonable para estas sociedades, con el objetivo de identificar riesgos y prevenir posibles violaciones a los derechos humanos, a la salud y seguridad de las personas y al medio ambiente, derivados de sus actividades directas e indirectas o provenientes de subcontratistas o proveedores. La norma no se refiere exclusivamente a los riesgos para los derechos humanos y las libertades fundamentales, también incorpora los riesgos y los daños graves para la salud y la seguridad y el medio ambiente.

En otras palabras, las cinco medidas obligatorias son: mapa de identificación, análisis y clasificación de riesgos; procedimiento para la evaluación periódica de mapeo de riesgos de las filiales, subcontratistas o proveedores con las que se tiene una relación comercial; medidas y acciones encaminadas a prevenir graves daños y mitigar el riesgo; un mecanismo de alerta y recolección de informes relativos a la existencia u ocurrencia de riesgos, determinado en conjunto o en consulta con sindicatos de la empresa; y, un sistema de seguimiento a las medidas implementadas para poder evaluar su eficacia.

En lo relativo al acceso a la reparación y la coercibilidad de la norma, Deva expone que

la legislación francesa prevé dos vías: cualquier parte interesada puede solicitar (i) una orden judicial

⁵⁷ FRANCE. *LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017*. Relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/2023-07-18>. art. L. 225-102-4.-I.

que ordene a la empresa cumplir la ley; y (ii) una indemnización por daños y perjuicios por el incumplimiento por parte de la empresa de su obligación de vigilancia que cause un daño evitable⁵⁸.

El demandante debe demostrar que la empresa fue negligente y el nexo entre la falta de la empresa y el daño sufrido; esto, por la vía del derecho civil, sin embargo, no contempla la sanción administrativa.

6.2 Ley de debida diligencia en trabajo infantil de los Países Bajos

Norma del 24 de octubre de 2019, mediante la cual se introduce un deber de cuidado para evitar el suministro de bienes y servicios creados con trabajo infantil en las cadenas de suministro de empresas que venden sus productos o bienes y prestan sus servicios en los Países Bajos, siendo su usuario final de este país.

El Artículo 5 de la Ley determina que, si existe sospecha razonable de que los bienes o servicios a suministrar al mercado holandés han sido producidos con trabajo infantil, la empresa deberá implementar un plan de DDDH con el objeto de identificar este riesgo. Además, como lo expresa, Iglesias Márquez y Erice Aranda,

En caso de verificarse el riesgo de producción con mano de obra infantil, las empresas deben establecer un plan de acción para impedirlo. Asimismo, la ley obligará a las empresas a preparar una declaración manifestando que se actuó con la diligencia debida⁵⁹.

En lo relativo al acceso a la reparación y la coercibilidad de la norma, el artículo 3 señala que el encargado de velar por el cumplimiento de la norma es el superintendente. Asimismo, determina que cualquier persona, ya sea natural o jurídica, cuyos intereses se hayan visto afectados por las acciones u omisiones de la empresa; en las circunstancias establecidas, podrá presentar una queja ante la autoridad de control, es decir, el superintendente.

⁵⁸ DEVA, S. Mandatory human rights due diligence laws in Europe: a mirage for rightsholders? *Leiden Journal of International Law*, v. 36, n. 2, p. 389-414, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0922156522000802>. p. 407.

⁵⁹ IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica*. Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>. p. 15.

El superintendente podrá imponer una multa administrativa si la empresa incumple el deber de declarar y reportar que cumple con el proceso de DDDH establecido en la Ley. La norma también contempla responsabilidad penal en su artículo 9, “si se ha impuesto una multa administrativa por el mismo delito por parte de la empresa, cometida por instrucciones o bajo la dirección del mismo director”⁶⁰.

6.3 Ordenanza sobre diligencia debida y transparencia en relación con los minerales y metales procedentes de zonas afectadas por conflictos y el trabajo infantil

La legislación suiza sobre DDDH, de 2021, es producto de una propuesta ciudadana fallida. Conocida como Iniciativa empresarial responsable suiza o Iniciativa popular para las empresas responsables y la protección de los derechos humanos y el medioambiente, que pretendía modificar la Constitución de este país. Esto con el propósito de introducir nuevas disposiciones frente a la DDDH y la responsabilidad de las empresas por la vulneración de derechos humanos. Se sometió a voto popular en noviembre de 2020, pero no fue aprobada.

La Ordenanza regula las obligaciones de debida diligencia e información de las personas naturales, jurídicas y sociedades cuya sede, domicilio o actividad comercial principal se localice en Suiza a lo largo de su cadena de suministro; modificando el código de obligaciones suizo parte del derecho privado⁶¹. La actividad debe estar relacionada con los minerales y metales procedentes de zonas afectadas por conflictos, o productos o servicios de los que se sospeche que hubo mano de obra infantil involucrada en su elaboración⁶².

El proceso de DDDH es concebido como un sistema de gestión del riesgo, implica implementar unas po-

líticas en la cadena de suministro de minerales en orden de determinar la procedencia y trazabilidad del mineral, a saber, si proviene de un área afectada por conflicto. De igual manera, busca identificar los riesgos e impactos negativos de su actividad y adoptar medidas para evitarlos o mitigarlos, evaluando los resultados y comunicando los hallazgos.

El proceso para la implementación de la Política de la cadena de suministro sobre el trabajo infantil también es un sistema de gestión del riesgo basado en la DDDH, que busca prevenir el riesgo de trabajo infantil, cuando haya motivos razonables para sospechar que participe mano de obra infantil en la fabricación de un producto. No aplica para pequeñas y medianas empresas.

En los dos casos, existe para la empresa una obligación de brindar información actual, tanto al público como a los proveedores, sobre su política de la cadena de suministro. Garantizando que haya un canal de comunicación para las preocupaciones sobre los riesgos.

La ordenanza no hace mención de que el incumplimiento de las obligaciones de debida diligencia acarree sanciones civiles por daños o administrativas. Ni establece mecanismo para hacerla exigible, distinto a una sanción penal consistente en multa, contenida en el artículo 325 del código penal suizo, por no informar sobre el cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia. Una de sus principales deficiencias es la falta de un mecanismo para hacerla exigible⁶³.

6.4 Ley alemana sobre la diligencia debida para la prevención de violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro (Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro-LkSG)

Fue aprobada el 11 de junio de 2021 por el parlamento alemán. Está dirigida a la protección de los derechos humanos, laborales y del medio ambiente, evitando su vulneración a lo largo de toda la cadena de suministro y valor de las empresas. Aplica para las empresas que tienen su sede central, sucursal o domicilio social en Alemania y por lo menos 3000 empleados laborando en dicho país; el umbral podrá cambiar. Incluidas sucur-

⁶⁰ KONINKRIJK DER NEDERLANDEN. *Wet 401 van 24 oktober 2019*. Houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). Disponible en: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>. Art. 9.

⁶¹ THE SWISS FEDERAL COUNCIL. Ordinance on due diligence and transparency in relation to minerals and metals from conflict-affected areas and child labour: (DDTrO). *Fedlex*, 3 Dec. 2021. Disponible en: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/847/en>. Art.

⁶² THE SWISS FEDERAL COUNCIL. Ordinance on due diligence and transparency in relation to minerals and metals from conflict-affected areas and child labour: (DDTrO). *Fedlex*, 3 Dec. 2021. Disponible en: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/847/en>. Art. 1.

⁶³ BUENO, N.; KAUFMANN, Ch. The Swiss human rights due diligence legislation: between law and politics. *Business and Human Rights Journal*, v. 6, n. 3, p. 542-549, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.42>.

sales de empresas extranjeras que operen en territorio alemán siempre y cuando empleen más de 3000 ciudadanos en ese país⁶⁴.

El ámbito de aplicación de la ley son los riesgos a los derechos humanos, el medioambiente y, también, a los derechos laborales. Las empresas deberán evitar y minimizar estos riesgos en su cadena de suministro. La fuente de las obligaciones son los convenios de derecho internacional en la materia.

Se debe tomar medidas preventivas para gestionar estos riesgos, no desde la perspectiva de lo que pueden significar para la propia empresa, sino desde enfoque del riesgo a los derechos de las partes que pueden verse afectadas a raíz de la actividad empresarial. Es una obligación de medio, no de resultado. No se le exige a la empresa que evite la vulneración, se le exige que haga un esfuerzo razonable para lograr evitarla. De presentarse una vulneración se tomarán medidas correctivas.

Aunado a lo anterior, se establece un procedimiento de reclamación y quejas para que las partes afectadas tengan una vía de comunicación con la empresa y así poder ponerla en conocimiento de información sobre posibles vulneraciones relacionadas con su actividad comercial o la de proveedores inmediatos. La ley no prevé la responsabilidad civil o sanciones penales. No obstante, según lo observado por Deva, la ley sí contempla: “la imposición de sanciones económicas y multas administrativas por parte de la Oficina Federal de Asuntos Económicos y Control de las Exportaciones”⁶⁵.

6.5 Ley relativa a la transparencia de las empresas y su labor en materia de derechos humanos fundamentales y condiciones de trabajo dignas (Ley de Transparencia Noruega)

La Ley entró en vigor el 1 de julio de 2022, tiene por objeto, según el artículo 1, promover el respeto de los

derechos humanos y las condiciones de trabajo dignas por parte de las empresas en la producción de bienes y prestación de servicios. Asimismo, busca que las empresas garanticen el acceso público a la información sobre la manera en que ellas abordan los impactos negativos sobre los derechos humanos y las condiciones de trabajo dignas.

Los destinatarios de la ley son las grandes empresas que tengan su domicilio en Noruega, sin importar si ofrecen sus bienes y servicios en el mercado nacional o internacional. De igual forma, aplica para las grandes empresas que ofrecen bienes o servicios en el mercado noruego y que, además, están sujetas a cargas fiscales de acuerdo con la legislación interna del país. Se hace extensiva a la cadena de suministro y socios comerciales⁶⁶.

El artículo cuatro determina el deber de debida diligencia en los términos en que es desarrollada por las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El proceso implica adoptar una política de conducta empresarial responsable e identificar los

impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos fundamentales y las condiciones de trabajo dignas que la empresa haya causado o contribuido a causar, o que estén directamente relacionados con las operaciones, productos o servicios de la empresa a través de la cadena de suministro o de socios comerciales⁶⁷.

Una vez identificados los impactos, se aplican medidas para prevenirlos, cesarlos o mitigarlos, de acuerdo con la priorización realizada en el paso anterior. Luego se hace seguimiento a los resultados de las medidas adoptadas, y se comunica, a los titulares de los derechos conculcados y a las demás partes interesadas, esos resultados. Es debido, cooperar en la reparación e indemnización; si llegase a ser necesario.

Se destaca que la DDDH entraña un proceso continuo determinado por el tamaño y naturaleza de la empresa junto con su contexto de operación. La empresa

⁶⁴ DEUTCHLAND. *Teil | Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 22. Vom. 16 Juli 2021*. Gesetz über die unternehmerischen sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG). Disponible en: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#bgbl%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D1689700104727. art. 1.

⁶⁵ DEVA, S. Mandatory human rights due diligence laws in Europe: a mirage for rights holders? *Leiden Journal of International Law*, v. 36, n. 2, p. 389-414, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0922156522000802>. p. 411.

⁶⁶ NORWAY. *Act 18 June 2021 No 99*. Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act). Disponible en: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99#:~:text=The%20Act%20shall%20promote%20enterprises,fundamental%20human%20rights%20and%20decent>. art. 1.

⁶⁷ NORWAY. *Act 18 June 2021 No 99*. Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act). Disponible en: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99#:~:text=The%20Act%20shall%20promote%20enterprises,fundamental%20human%20rights%20and%20decent>. art. 5, lit b.

está en obligación de rendir cuentas sobre la Debida Diligencia, Iglesias Márquez y Erice Aranda, aclaran que ello significa:

divulgar información sobre las políticas y prácticas que desarrollan para gestionar los riesgos de derechos humanos y para asegurar las condiciones para un trabajo decente. También deben divulgar información sobre los impactos negativos reales de sus actividades, los riesgos significativos para los derechos humanos y el trabajo decente y sobre las medidas para prevenir dichos impactos y riesgos⁶⁸.

La ley no menciona la responsabilidad civil o penal para las empresas por el incumplimiento de la DDDH. No obstante, Deva, pone de presente que:

la Autoridad de Consumo puede emitir prohibiciones y órdenes para garantizar el cumplimiento de diversas disposiciones relacionadas con la DDDH y el derecho a la información. El artículo 13 también prevé sanciones coercitivas en caso de incumplimiento de dichas órdenes⁶⁹.

Las dos propuestas que vienen a continuación, son más abarcadoras que las leyes nacionales, en tanto que la primera sería un instrumento de carácter supranacional aplicable a los Estados que integran la Unión Europea. Por otra parte, la segunda es un proceso en marcha que tiene la pretensión de ser vinculante internacionalmente, por lo tanto, serán abordadas como sigue.

6.6 La directiva europea sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad

El 13 de junio de 2024, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea adoptaron la Directiva 1760 sobre Debida Diligencia de las Empresas en Materia de Sostenibilidad, que establece normas sobre:

a) las obligaciones que incumben a las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas;

b) la responsabilidad que se deriva del incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la letra a), y

c) la obligación de las empresas de adoptar y llevar a efecto un plan de transición para la mitigación del cambio climático que tenga por objeto garantizar, poniendo todos los medios para ello, la compatibilidad del modelo de negocio y de la estrategia de la empresa con la transición a una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 C en consonancia con el Acuerdo de París.

Los Estados miembros tienen un plazo de dos años para integrar esta normativa en su legislación nacional. Esta se aplicará a las empresas establecidas en la UE que cuenten con más de 1.000 empleados en promedio y una facturación neta global superior a 450 millones de euros. También se aplicará a las empresas no ubicadas en la UE que generen más de 450 millones de euros en ingresos dentro del mercado europeo. La Directiva prevé exenciones parciales para las instituciones financieras, los fabricantes de armamento y las empresas que producen otros productos regulados por el control de exportaciones, como la tecnología de vigilancia.

6.7 Proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, Consejo de Derechos Humanos, ONU

En el periodo 26° de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, el 26 de junio de 2014, impulsada por Bolivia, Cuba, Ecuador, Sudáfrica y Venezuela, se presentó una iniciativa, mediante resolución 26/9, de nombre Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. En ella se le dio el mandato a un Grupo de Trabajo Intergubernamental para su creación, a la fecha hay una tercera versión del borrador revisada.

Esta última versión de 2021 producida por el Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta (GTICA) sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos en el artículo 6 denominado prevención, establece la obligación de los Estados de regular efectivamente en la legislación nacional las actividades de las empresas, introduciendo la DDDH obligatoria como la manera de prevenir posibles vulneraciones de derechos. Los Estados deben requerir a las empresas para que implemente la DDDH

⁶⁸ IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>. p. 15.

⁶⁹ DEVA, S. Mandatory human rights due diligence laws in Europe: a mirage for rightsholders? *Leiden Journal of International Law*, v. 36, n. 2, p. 389-414, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0922156522000802>. p. 410.

obligatoria a lo largo de su cadena de valor, sin importar su tamaño, naturaleza o contexto de operación⁷⁰.

La obligación de respetar los derechos humanos se le exige a las empresas mediante un proceso de DDDH de cuatro pasos, contenidos en el numeral 6.3 del mismo artículo, simplificados de la siguiente manera: 1. Identificar, evaluar y hacer pública cualquier violación real o potencial de los derechos humanos; 2. Adoptar las medidas razonables y adecuadas para evitar, prevenir y mitigar eficazmente los abusos de los derechos humanos que la empresa pueda causar con ocasión de sus relaciones comerciales; 3. Supervisar la eficacia de las medidas tomadas; 4. Comunicar a las partes interesadas las medidas y políticas implementadas para abordar violaciones reales o potenciales a los derechos humanos. Es muy próximo al proceso establecido por los Principios Rectores de la ONU⁷¹.

7 Contexto Latinoamericano

Si bien de momento no existen leyes de DDDH en Latinoamérica, los Planes de acción nacional (PAN) sobre empresas y derechos humanos, son instrumentos a través de los cuales se ha tratado de incidir vía políticas públicas en el ámbito de la Empresa y los Derechos Humanos. Los PAN son la manera en la que los Estados implementan los Principios Rectores de la ONU.

Al respecto, Cantú Rivera, deja sentado que:

En la regulación del Sistema Interamericano se tiene como fuentes jurídicas más importantes: la Resolución 2840 de 2014 y la Resolución 2887 de 2016 de la Asamblea General de la OEA, las cuales crearon las facultades de los Estados miembros para desarrollar estándares en el ámbito de las empresas y los Derechos Humanos, y además desde el 2016 se incluyó a los Planes Nacionales de Acción como una forma de implementar los Principios Rectores⁷².

⁷⁰ ONU. Tercer proyecto revisado 17.08.2021: proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. *OHCHR*, 2021. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf>.

⁷¹ ONU. Tercer proyecto revisado 17.08.2021: proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. *OHCHR*, 2021. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf>.

⁷² CANTÚ RIVERA, H. Debida diligencia en derechos humanos: breves reflexiones. In: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (org.). *Derechos humanos y empresas: reflex-*

iones desde América Latina. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017. p. 220-221.

En materia de Debida Diligencia, Iglesias Márquez y Erice Aranda aclaran que el PAN de Chile “contempla como objetivo general la promoción de la diligencia debida en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable”⁷³. En la misma línea los autores apuntan que el PAN de Colombia: “exhorta a que las empresas desarrollen procesos de diligencia debida que les permitan evaluar sus impactos en derechos humanos y desarrollar planes de acción frente a ellos”⁷⁴. Por último, estos autores argumentan, el PAN de Perú reconoce que las empresas deberían tomar medidas en materia de DDDH, luego es el único instrumento de política pública de la región que: “contempla una línea acción que podría dar lugar a una ley de diligencia debida, ya que se incluye la evaluación de la pertinencia de una normativa específica de rango legal que regule la diligencia debida empresarial”⁷⁵.

Ahora bien, que no exista una ley en materia de DDDH en América latina, no quiere decir que la región sea ajena al impulso regulatorio que se observa en otras partes del mundo. Esto sobre la base de que hay legislación relacionada y propuestas normativas en curso, para convertir la DDDH en leyes. A partir del análisis efectuado por Guamán & Tole⁷⁶, se colige que en tres países de la región existen propuestas de esta naturaleza, a saber: Brasil, México y Perú.

iones desde América Latina. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017. p. 220-221.

⁷³ IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>. p. 19.

⁷⁴ IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>. p. 16.

⁷⁵ IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>. p. 19-20.

⁷⁶ GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022.

7.1 Brasil

El Decreto N° 9.571, del 21 de noviembre de 2018, norma vigente expedida por el ejecutivo, establece los Lineamientos Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, para las medianas y grandes empresas, incluidas las empresas multinacionales que operan en el país⁷⁷. La adopción de esos lineamientos por parte de las empresas es voluntaria. Están basadas sobre los Principios Rectores de la ONU y su marco Proteger, Respetar y Remediar.

Este proceso de DDDH trae consigo identificación y gestión de riesgos en materia de derechos Humanos, reporte e información sobre los impactos, junto con las medidas tomadas para prevenirlos y mitigarlos, además de rendición de cuentas y participación de las partes interesadas. La empresa debe implementar un mecanismo de denuncia y reparar en caso de infracciones.

La reparación integral podría incluir compensación, de naturaleza pecuniaria y no económica, además de sanciones punitivas, tales como multas, sanciones penales o sanciones administrativas. Es un supuesto, deja abierta la posibilidad, lo cual no significa que, en efecto, el Decreto establezca responsabilidad administrativa, civil o penal alguna. Hay obligaciones generales y específicas, pero no existe la forma de garantizarlas, no hay un régimen de responsabilidad, Guamán & Tole, plantean que “el vacío u omisión normativa de la responsabilidad deja sin un procedimiento o mecanismos para garantizarlos”⁷⁸.

7.2 México

El Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de regeneración Nacional (MORENA), el 6 de octubre de 2020, presentó un proyecto de decreto para crear la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. La ley busca reglamentar la conducta responsable de las empresas para mitigar impactos adversos:

⁷⁷ BRASIL. Decreto n° 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. art. 1.

⁷⁸ GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022. p. 319.

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 a los derechos de los consumidores y la exigibilidad del gobierno corporativo y los programas de control y cumplimiento⁷⁹.

La ley aplica para todas las empresas mexicanas, micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, incluso con actividades comerciales en el exterior, y para las empresas extranjeras que operen en su jurisdicción, lo anterior, siempre y cuando hayan sido debidamente autorizadas legalmente para llevar a cabo su actividad.

Se entiende la DDDH como un deber de cuidado basado en acciones, prevención, mitigación y control de riesgos con el cual deben cumplir las empresas de cualquier sector productivo en cualquier ciclo de producción del bien o servicio.

El mecanismo de DDDH comprende un compromiso político de respeto y cumplimiento de los derechos humanos, diagnóstico y análisis de impacto de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos, identificando riesgos reales y potenciales de vulneración, el plan de acción para implementar las medidas de prevención y mitigación, junto con mecanismos de remediación. También, requiere la conformación de un mecanismo de DDDH como un órgano de operación transversal.

La responsabilidad empresarial existirá por afectación directa e indirecta a los derechos humanos cuando se derive de las actividades de la propia empresa o de otras entidades con las cuales esta sostiene relaciones comerciales y su cadena de suministro. Se prevén sanciones para las empresas en caso de demostrarse su responsabilidad en violaciones a los derechos humanos. La medida menos gravosa son las sanciones pecuniarias y la más: la disolución de la empresa.

Además, establece que las empresas tienen la obligación de remediar los daños causados con ocasión de sus actividades, por tanto, deben contar con procedimientos normados en el mecanismo de DDDH en caso de que proceda la reparación. La ley prevé sanciones para las empresas en caso de demostrarse su responsabilidad en violaciones a los derechos humanos; además,

⁷⁹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Senado de la República. Gaceta LXIV/3PPO-26-2711/112449. Proyecto de Decreto: Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. *Gaceta del Senado*, 6 oct. 2020. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/112449. Art. 1.

hace remisión a la ley penal. Se denuncia las infracciones a la ley mediante un procedimiento administrativo de carácter sancionador. Guamán y Tole, concluyen, que este proyecto de ley determina “un régimen integral de responsabilidad administrativa y penal en materia de debida diligencia”⁸⁰.

7.3 Perú

La propuesta de Ley para regular la Actividad Empresarial y la Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y Ambiente en el Perú, está impulsada por una plataforma multi-actor de organizaciones de la sociedad civil, este objetivo está enmarcado en las acciones estratégicas del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Las empresas tienen la obligación de DDDH, consistente en la identificación, prevención y mitigación de riesgos a los Derechos Humanos, contando con la participación de las partes interesadas.

El artículo 2 de la propuesta determina que: Esta Ley es aplicable a todas las empresas, nacionales o con participación de capital extranjero, privadas, públicas o con participación estatal, con independencia de su tamaño, sector de actividad, ubicación, propietarios y estructura, cuyas actividades u operaciones se realicen o tengan impacto dentro del territorio nacional⁸¹.

En esta propuesta hay lugar a responsabilidad administrativa, civil o penal por parte de la empresa por afectaciones a los derechos humanos, Guamán y Tole, aducen “Cabe resaltar que esta iniciativa de ley determina que la responsabilidad de las personas jurídicas no excluye la responsabilidad civil o penal de las personas naturales involucradas, incluyendo a aquellas en instancias directivas”⁸².

⁸⁰ GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022. p. 325.

⁸¹ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. (coord.). *Conducta empresarial responsable y derechos humanos: normas vinculantes y debida diligencia*. Lima: Equidad, 2022. Disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/conducta-empresarial-responsable-yderechos-humanos-normas-vinculantes-ydebidadiligencia/>. p. 124.

⁸² GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022. p. 320.

Luego, es claro a la luz de estas normas, como lo menciona Villajos de Silva que:

Si el Estado realmente desea cumplir con sus obligaciones internacionales en esta materia, la adopción de una norma que atribuya responsabilidad civil o administrativa a la empresa es esencial [...] Un paso más consistiría en poder atribuir también responsabilidad penal a las personas jurídicas ante determinadas prácticas empresariales [...] que acarreen graves violaciones de derechos humanos y un ataque a la comunidad internacional en su conjunto⁸³.

8 Contexto colombiano

En Colombia este estándar de cuidado y metodología para la gestión de riesgos de impactos adversos a los derechos humanos ocasionados por las actividades de las empresas se ha ido introduciendo al contexto nacional por dos vías, a saber: los Planes Nacionales de Acción en Derechos Humanos y Empresas (PAN), esto es, política pública y a través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre DDDH.

8.1 Planes nacionales de acción en derechos humanos y empresas

Los PAN son instrumentos de política pública, elaborados para un periodo de 3 años sobre las bases del marco de los Principios Rectores de la ONU: Proteger, Respetar y Remediar, con el fin de garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en el desarrollo de sus actividades. Están alineados con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 y los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014 por el gobierno colombiano.

8.1.1 Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas “Colombia Avanza” 2015-2018

Está dirigido a las empresas públicas y privadas, de origen nacional o extranjero, sin importar su tamaño,

⁸³ VILLAJOS DE SILVA, C. La obligación de la debida diligencia por parte de las empresas: un análisis de la situación en España a la luz de la práctica reciente. In: LÓPEZ MARTÍN, A. G. (ed.). *Empresas, armas y derechos humanos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2024. p. 113-141. p. 138.

actividad empresarial, contexto operacional o estructural que estén domiciliadas en Colombia. Dentro de sus objetivos específicos se ha trazado el “Contribuir a la implementación de la debida diligencia como proceso de gestión de las empresas y como base para una inversión responsable en Colombia”⁸⁴.

La debida diligencia se entiende como un estándar de conducta basado en la prudencia y un proceso de gestión, expresado como:

el conjunto de medidas que de manera sistemática realiza una empresa que actúe con prudencia, para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, atendiendo a sus circunstancias específicas por el sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares⁸⁵.

8.1.2 Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas “Juntos lo Hacemos Posible” 2020-2022

El Plan se elabora como una herramienta para que las empresas, sin importar su tamaño o sector, alineen sus actividades con el deber de respetar los derechos humanos. Este PNA incorpora la DDDH con el objeto de que las empresas identifiquen impactos en derechos humanos y en concordancia elaboren planes de acción para contrarrestarlos.

Asimismo, dentro de sus objetivos específicos está el fomentar: “la adopción y apropiación de procesos de debida diligencia empresarial para efectos de fortalecer el respeto por los derechos humanos y eventual remediación de impactos adversos”⁸⁶. Se entiende que la DDDH es la forma en que las empresas cumplen con la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

8.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en materia de DDDH

Los fundamentos constitucionales de las empresas en Colombia, en cuanto a sus límites, función y obligaciones, están dados por el Artículo 333 de la Constitu-

ción Política. Este determina que los límites a la iniciativa privada los traza el bien común, además, se reconoce que la empresa es una base del desarrollo, por tanto, tiene una función social, lo cual conlleva obligaciones. Luego, las empresas, además de generar beneficios económicos a sus propietarios, tienen obligaciones para con la sociedad en su conjunto, entre ellas no vulnerar los derechos humanos por medio de sus actividades.

Los pronunciamientos de la corte constitucional se han desarrollado en el contexto de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial ancladas a instrumentos internacionales como el Pacto Global o los Principios Rectores de la ONU.

Sin embargo, esta labor de la CCC se dio de manera escalonada. De un lado, porque la jurisprudencia adoptó los estándares y buenas prácticas de empresas y derechos humanos, aunque sin especificar que la fuente eran los GBHR. Por otra parte, esto fue cambiando y las referencias a estos instrumentos se fueron haciendo más puntuales a medida que la resolución de los problemas lo requería; por ejemplo, no es gratuito que se hayan citado los principios rectores, de forma expresa, en los casos de explotación de hidrocarburos o de actividad extractiva. Es de considerar que la Corte haya tenido que reforzar las obligaciones constitucionales frente a los derechos fundamentales con recomendaciones de *Soft Law* que afecta tanto a los Estados como a las empresas, pues estos pueden incidir de manera directa en actividades comerciales –como las de las empresas mineras– que funcionan como sociedades multinacionales. Aquí, suponemos, que un argumento traído del derecho internacional de los derechos humanos resulta más disuasivo, prima facie, que el del derecho interno de la República de Colombia.⁸⁷

Lorenzoni Escobar en su análisis de la responsabilidad social empresarial en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana⁸⁸, argumenta que, en el contexto minero-energético, la afectación a derechos humanos se ha tramitado por vía de la acción constitucional de tutela, la autora hace referencia a la sentencia T-732 donde el juez constitucional advierte:

Los particulares están obligados a no interferir en el goce de derechos y especialmente, las empresas, deben actuar de conformidad con la protección al ambiente y los derechos de las personas que habi-

⁸⁴ REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas “Colombia Avanza” 2015-2018*. 2015. p. 8.

⁸⁵ REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas “Colombia Avanza” 2015-2018*. 2015. p. 19.

⁸⁶ REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas “Juntos lo Hacemos Posible” 2020-2022*. 2020. p. 22.

⁸⁷ GÓMEZ PATIÑO, D.; CALDERÓN VALENCIA, F. Empresa y derechos humanos: desarrollo desde la jurisprudencia constitucional colombiana. *Revista Ius et Praxis*, v. 29, n. 2, p. 107-125, 2023.

⁸⁸ LORENZONI ESCOBAR, L. Responsabilidad social empresarial en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana: dimensiones de obligatoriedad en la voluntariedad. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, v. 23, n. 1, p. 347-369, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.9085>.

tan en las zonas en las que pueden generar alguna afectación. [...] Ello implica [...] que el juez constitucional puede proferir órdenes a su cargo por su afectación a derechos fundamentales⁸⁹.

Es claro, la empresa tiene obligaciones y el Estado debe prevenir que las empresas vulneren derechos o interfieran en su goce con ocasión de sus actividades. Igualmente, la corte sienta posición para dar cumplimiento a la Constitución y lo ordenado en su jurisprudencia a las entidades de la rama ejecutiva del poder público pertenecientes al Sector Minero-energético (SME), en sentencia de unificación SU-095 de 2018. En particular, ordena robustecer la política pública del sector e incluir en los contratos de concesión, estrategias y cláusulas contractuales para que las empresas del SME realicen acciones de debida diligencia en la gestión de los riesgos ambientales y sociales que se pueden derivar de sus operaciones.

Por último, en la parte resolutive de la sentencia de unificación se ordena a las entidades de la rama ejecutiva del poder público pertenecientes al Sector Minero-energético (SME) que en la política pública de los sectores de hidrocarburos y de minería, así como en los contratos de concesión exijan a las empresas del sector minero energético:

que respeten los derechos humanos, realicen acciones de debida diligencia para la gestión de los riesgos ambientales y sociales con ocasión de las operaciones de sus actividades y amplíen espacios de información con los alcaldes de los municipios donde operan⁹⁰.

9 Conclusiones

La interacción entre las actividades empresariales y los derechos humanos ha cobrado una relevancia crítica en el contexto de la globalización, donde las empresas operan a través de cadenas de valor que trascienden fronteras y culturas. A lo largo de este análisis, se ha evidenciado que las empresas, ya sea de manera voluntaria o inadvertida, pueden incurrir en prácticas que generan riesgos o vulneraciones a los derechos humanos. Este fenómeno exige un marco normativo robusto que promueva la debida diligencia en derechos humanos,

orientado a prevenir y mitigar dichas vulneraciones, pero también a remediar de manera efectiva cuando así proceda.

La globalización ha facilitado la expansión de las empresas a mercados emergentes, pero también ha generado un entorno en el que los derechos humanos pueden ser comprometidos. Las dinámicas de competencia y la búsqueda de reducción de costos a menudo llevan a las empresas a externalizar procesos y emplear prácticas laborales en condiciones que pueden vulnerar derechos fundamentales. Este contexto subraya la necesidad de un enfoque normativo que promueva la responsabilidad empresarial en la salvaguarda de los derechos humanos.

El reconocimiento de que las empresas tienen un impacto significativo en los derechos humanos ha llevado a un cambio de paradigma. Las empresas no son meros actores económicos que se ocupan sólo de generar lucro; sino que son actores socialmente relevantes con un alto poder de incidencia en los entornos donde operan y más allá. En tal sentido, tener una operación que reconozca y gestione sus impactos en derechos humanos fomenta la sostenibilidad y la confianza en el entorno social y empresarial. En consecuencia, la debida diligencia empresarial en derechos humanos se convierte en una herramienta indispensable para que las empresas asuman su responsabilidad y respondan adecuadamente a las expectativas de sus grupos de interés.

Para esto, existen diversos instrumentos no vinculantes que guían a las empresas en la implementación de prácticas responsables. Directrices como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos ofrecen un marco que promueve la responsabilidad empresarial en la protección de los derechos humanos. Sin embargo, la falta de obligatoriedad de estos instrumentos puede limitar su eficacia en la práctica, lo que resalta la necesidad de regulaciones más estrictas.

A medida que se avanza en la construcción de un marco normativo, se han desarrollado leyes que incorporan la DDHH en la regulación empresarial. En varios países, se han promulgado normativas que requieren a las empresas realizar due diligence, lo que representa un paso significativo hacia la formalización de las responsabilidades en esta materia. Sin embargo, su aplicación y eficacia varían considerablemente entre jurisdicciones.

En América Latina, la preocupación por la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial ha crecido en respuesta a las vulneraciones y la

⁸⁹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia T-732/16*. M. P. Gloria Estella Ortiz Delgado, 2016.

⁹⁰ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia de Unificación SU-095/18*. M. P. Cristina Pardo Schlesinger, 2018.

creciente influencia de las empresas multinacionales. Los países de la región están comenzando a desarrollar sus propios marcos regulatorios y políticas públicas que promueven la debida diligencia, aunque los desafíos persistentes, como la corrupción, la debilidad institucional y, en algunos países el conflicto o actores armados ilegales, pueden obstaculizar su implementación efectiva.

Respecto a Colombia, el país no ha desarrollado una ley específica en materia de DDDH. No obstante, tampoco ha sido ajena al debate global sobre la necesidad de incluir esta forma de gestión de riesgos como una herramienta para la salvaguarda de los derechos humanos que pueden verse afectados con ocasión de las actividades de las empresas. Ello se ha dado mayormente en el Sector Minero-Energético mediante los PAN y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

De otro lado, la manera en que el concepto y la práctica de la DDDH se manifiesta en el contexto colombiano está dada por los marcos internacionales de *soft law*. Principalmente, las Líneas Directrices de la OCDE, organización de la que el país hace parte desde 2020, y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU recogidos en los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos.

Asimismo, la Corte Constitucional ha sido clara en establecer que a las empresas les asiste la obligación de respetar los derechos humanos y no interferir en el goce y ejercicio de los mismos. De igual forma, ha sido categórica en determinar que en caso de que la vulneración ocurra el juez de tutela puede dar órdenes a la empresa para que cese ese estado de cosas, incluida la reparación si procede. Sin embargo, no se determina ningún régimen de responsabilidad en particular para las empresas o las personas naturales cuando esto sucede. Al decir en particular hacemos referencia a una sola norma, pues con el fin de establecer responsabilidades, de índole civil o administrativo para la persona jurídica o penal para las personas naturales, habría que remitirse a diversas piezas legislativas.

Las bases constitucionales de la empresa en Colombia, esto es, la función social que desempeña dentro del marco del bien común, junto con los principios de igualdad y solidaridad, le imponen obligaciones que van más allá de la generación de riqueza para sus propietarios. Por tanto, existen los fundamentos constitucionales que permitirían proponer un proyecto de ley encaminado

a la obligatoriedad de la DDDH; de haber la voluntad política para hacerlo.

De momento existe una clara asimetría que podría ser contraria al principio de igualdad, pues la empresa como persona jurídica puede acceder a la justicia para reclamar la protección de ciertos derechos relacionados con su actividad comercial. Sin embargo, no tiene obligaciones directas en materia de derechos humanos cuando de sus actividades se deriven vulneraciones a los mismos, por tanto, la persona natural no tiene otra vía para lograr el amparo de sus derechos que el mecanismo constitucional de la Acción de Tutela.

Una Ley de DDDH podría establecer obligaciones claras y equitativas para las empresas en materia de derechos humanos y, a la vez, facilitar el acceso a la justicia para las personas naturales cuando sus derechos humanos se han visto afectados con ocasión de la actividad de las empresas. Una futura ley de DDDH en Colombia para lograr un tránsito efectivo de la voluntariedad a la obligatoriedad deberá retomar un aspecto central del debate internacional, esto es, el régimen de responsabilidad aplicable en caso de incumplimiento.

Colombia ya habla esa *lingua franca* en la que se ha convertido la DDDH. A la luz de los desarrollos normativos internacionales en esta materia es posible que la adopción temprana de legislación nacional en DDDH contribuya a la protección de los DDHH en contextos operacionales complejos, a su vez, brinde garantías a las comunidades en cuanto a prevención de vulneraciones y reparación en caso de que estas ocurran, ofrezca mecanismos de información clara y transparente a todas las partes interesadas sobre las salvaguardas implementadas por las empresas y determine un régimen de responsabilidad ante el incumplimiento.

Además, la adopción de esta legislación puede alinear el sistema jurídico nacional con los de países del norte global, lo que podría representar una ventaja competitiva para el país. Asimismo, un marco legal claro para las empresas puede mejorar su posicionamiento en el mercado y reputación, reduciendo riesgos legales y financieros. De igual forma, el esfuerzo normativo en ese sentido contribuye al fomento del desarrollo sostenible y los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en este campo.

Referencias

- AMAYA-CASTRO, J. M.; HENAO ZULUAGA, S. El régimen de debida diligencia obligatoria: estado del arte e implicaciones desde una perspectiva latinoamericana. *Estudios en Derecho, Comercio & Globalización*, n. 1, 2022. Disponible en: <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/el-regimen-de-debida-diligencia-obligatoria.pdf>.
- BARNES, M. M. The United Nations guiding principles on business and human rights, the State Duty to protect human rights and the State-business nexus. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 41-63, 2018. Disponible en: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5476/3974>.
- BARRERA TRABOL, S. E.; GONZÁLEZ CANTIN, M. F. Mecanismo de debida diligencia según los Principios Rectores de Naciones Unidas para empresas y derechos humanos: elementos para su aplicación en terreno. *Anuario de Derechos Humanos*, v. 16, n. 2, p. 297-330, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2020.55735>.
- BECK, U. Risk society and the provident state. In: LASH, S.; SZERSZYNSKI, B.; WYNNE, B. (ed.). *Risk, environment and modernity: towards a new ecology*. London: Sage, 1996. p. 27-43.
- BECK, U. *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage, 1992.
- BILCHITZ, D. El marco Ruggie: ¿una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas? *JUR: Revista Internacional de Derechos Humanos*, v. 7, n. 12, p. 209-241, jun. 2010.
- BJÖRNSTJERN, B. Due diligence and the duty to protect human rights. In: BYRNES, A.; COSTA, K. (ed.). *Due diligence in the international legal order*. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 92-108.
- BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Establece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm.
- BRUCE, S.; YEARLEY, S. *The Sage dictionary of sociology*. London: Sage Publications Inc., 2006.
- BUENO, N.; KAUFMANN, C. The Swiss human rights due diligence legislation: between law and politics. *Business and Human Rights Journal*, v. 6, n. 3, p. 542-549, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.42>.
- CANTÚ RIVERA, H. Debida diligencia en derechos humanos: breves reflexiones. In: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (org.). *Derechos humanos y empresas: reflexiones desde América Latina*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017.
- CARRILLO SANTARELLI, Nicolás. Declaraciones empresariales “voluntarias” sobre derechos humanos, y la necesidad de una regulación institucional (internacional e interna) externa. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 3, p. 23-49, 2019.
- CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, M. Las obligaciones de las empresas en derechos humanos: una reflexión sobre la praxis. In: TOLE MARTÍNEZ, J. (ed.). *Desafíos para la regulación de los derechos humanos y las empresas: ¿cómo lograr proteger, respetar y remediar?* Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2010. p. 117-144.
- CLAVERO, B. *Derecho global: por una historia verosímil de los derechos humanos*. Madrid: Editorial Trotta, 2014.
- DEUTCHLAND. Teil | Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 22. Vom. 16 Juli 2021. Gesetz über die unternehmerischen sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG). Disponible en: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumptobgbl121s2959.pdf#bgbl%2F%2F*%5B%40attr-id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D1689700104727.
- DEVA, S. Mandatory human rights due diligence laws in Europe: a mirage for rightsholders? *Leiden Journal of International Law*, v. 36, n. 2, p. 389-414, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S0922156522000802>.
- ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Senado de la República. Gaceta LXIV/3PPO-26-2711/112449. Proyecto de Decreto: Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. *Gaceta del Senado*, 6 oct. 2020. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/112449.
- ESTEVE MOLTO, J. E. Empresas transnacionales y derechos humanos: la tortuosa búsqueda de responsabilidades en una globalización injusta e insostenible. *Derecho y Realidad*, v. 19, n. 37, p. 33-51, 2021.

- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, v. 10, n. 2, p. 101-129, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5066>.
- FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. (coord.). *Conducta empresarial responsable y derechos humanos: normas vinculantes y debida diligencia*. Lima: Equidad, 2022. Disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/conducta-empresarial-responsable-y-derechos-humanos-normas-vinculantes-y-debida-diligencia/>.
- FRANCE. *LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017*. Relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORF-TEXT000034290626/2023-07-18>.
- GALVIS ORTIZ, L. *Comprensión de los derechos humanos: una visión para el siglo XXI*. Bogotá: Ediciones Aurora, 2008.
- GARZÓN CASTRILLÓN, M. A. The concept of corporate governance. *Revista Científica Visión de Futuro*, v. 18, n. 25, n. 2, p. 154-177, jul./dic. 2021.
- GÓMEZ PATIÑO, D.; CALDERÓN VALENCIA, F. Empresa y derechos humanos: desarrollo desde la jurisprudencia constitucional colombiana. *Revista Ius et Praxis*, v. 29, n. 2, p. 107-125, 2023.
- GUAMÁN, A.; TOLE MARTÍNEZ, J. Iniciativas legislativas y leyes de debida diligencia empresarial en derechos humanos: visiones del Sur y experiencias del Norte. *Anuario Mexicano de Asuntos Globales*, v. 1, n. 1, p. 299-328, 2022.
- GUEVARA PATIÑO, R. El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Folios*, n. 44, p. 165-179, 2016. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702016000200011&lng=en&tlng=es. Acceso en: 15 jun. 2023.
- IGLESIAS MÁRQUEZ, D. Las obligaciones de las empresas en virtud del derecho internacional: retos y oportunidades en materia de empresas y derechos humanos. In: ABELLO-GALVIS, R.; ARÉVALO-RAMÍREZ, W. (ed.). *Derechos humanos, empresas y Sistema Interamericano de Derechos Humanos: reflexiones y diálogos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2019. p. 67-102.
- IGLESIAS MÁRQUEZ, D.; ERICE ARANDA, L. S. La diligencia debida empresarial como mecanismo para reforzar el respeto de los derechos humanos laborales en América Latina. *Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, v. 6, n. 1, e100, p. 1-26, 2022. Disponible en: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37339>.
- JARVIS, D. Risk, globalisation and the state: a critical appraisal of Ulrich Beck and the world risk society thesis. *Global Society*, v. 21, n. 1, p. 23-46, 2007. Disponible en: https://www.sfu.ca/~poitras/gj_jarvis.pdf.
- KONINKRIJK DER NEDERLANDEN. *Wet 401 van 24 oktober 2019*. houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). Disponible en: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>.
- KRAJEWSKI, M. Mandatory human rights due diligence laws: blurring the lines between state duty to protect and corporate responsibility to respect? *Nordic Journal of Human Rights*, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/18918131.2023.2195232>.
- KURIAN, G. *The AMA dictionary of business and management*. New York: AMACOM, 2013.
- LAMBOOY, T. Corporate due diligence as a tool to respect human rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, v. 28, n. 3, p. 404-448, 2010. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/016934411002800304>.
- LANOSZKA, A. *Corporate governance and economic development: identifying critical institutional reform*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2023.
- LAW, J. (ed.). *A dictionary of business and management*. 6. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- L'HUILLIER, B. M. What does «corporate governance» actually mean? *Corporate Governance: International Journal of Business in Society*, v. 14, n. 3, p. 300-319, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/CG-10-2012-0073>.
- LORENZONI ESCOBAR, L. Responsabilidad social empresarial en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana: dimensiones de obligatoriedad en la voluntariedad. *Revista de Estudios Socio-*

- Jurídicos*, v. 23, n. 1, p. 347-369, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.9085>.
- MÁRQUEZ CARRASCO, C. Instrumentos sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos: orígenes, evolución y perspectivas de futuro. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, v. 14, n. 2, p. 605-642, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.7198>.
- MARTIN-ORTEGA, O. Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law at last? *Netherlands Quarterly of Human Rights*, v. 32, n. 1, p. 44-74, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/016934411403200104>.
- MCCORQUODALE, R.; NOLAN, J. The effectiveness of human rights due diligence for preventing business human rights abuses. *Netherlands International Law Review*, v. 68, p. 455-478, 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s40802-021-00201-x>.
- MIRETSKI, P. P.; BACHMANN, S.-D. The UN “Norms on the responsibility of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights”: a requiem. *Deakin Law Review*, v. 17, n. 1, p. 5-41, 2012. Disponible en: https://search.informit.org/doi/10.3316/agis_archive.20125041.
- MONROY CABRA, M. *Introducción al derecho*. Bogotá: Editorial Temis S.A., 2018.
- NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos. Consejo de Derechos Humanos de 6 de julio de 2011, A/HRC/RES/17/4, del 17º período de sesiones. *UNHCR*, 2011. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d714e284.pdf>.
- NOGUERA LABORDE, R. *Introducción general al derecho*. Bogotá: Editorial Universidad Sergio Arboleda, 2015.
- NOLAN, J. Hardening soft law: are the emerging corporate social disclosure laws capable of generating substantive compliance with human rights? *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 64-83, 2018. Disponible en: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5355/3966>.
- NORWAY. *Act 18 June 2021 No 99*. Act relating to enterprises’ transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act). Disponible en: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99#:~:text=The%20Act%20shall%20promote%20enterprises,fundamental%20human%20rights%20and%20decent>.
- OCDE. *Principios de gobierno corporativo de la OCDE y del G20*. Paris: Éditions OCDE, 2016. Disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2015/11/g20-oecd-principles-of-corporate-governance_g1g56c3d/9789264259171-es.pdf.
- OECD.LaOCDEyColombia:unarelaciónmutuamentebeneficiosa. *OECD*, 2023. Disponible en: <https://www.oecd.org/latinamerica/paises/colombia/#:~:text=Colombia%20se%20convirti%C3%B3%20oficialmente%20en,adhesi%C3%B3n%20que%20comenz%C3%B3%20en%202013>.
- OECD. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Paris: OECD Publishing, 2013. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>.
- OLLINO, A. *Due diligence obligations in international law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2022. Disponible en: <http://doi.org/10.1017/9781009053082>.
- ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. New York: ONU, 2011.
- ONU. Tercer proyecto revisado 17.08.2021: proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. *OHCHR*, 2021. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf>.
- PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. Due diligence in the international legal order: dissecting the leitmotif of current accountability debates. In: PETERS, A.; KRIEGER, H.; KREUZER, L. (ed.). *Due diligence in the international legal order*. Oxford: Oxford University Press, 2020. p. 1-19.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA. [Constitución (1991)]. *Constitución Política de Colombia*. 7 de julio de 1991.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia de Unificación SU-095/18*. M. P. Cristina Pardo Schlesinger, 2018.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia T-732/16*. M. P. Gloria Estella Ortiz Delgado, 2016.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas "Colombia Avanza" 2015-2018*. 2015.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas "Juntos lo Hacemos Posible" 2020-2022*. 2020.

RUGGIE, J. Business and human rights: the evolving international agenda. *American Journal of International Law*, v. 101, p. 819-840, 2007.

SARBAH, A.; XIAO, W. Good corporate governance structures: a must for family businesses. *Open Journal of Business and Management*, v. 3, p. 40-57, 2015. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2015.31005>.

SCOTT, J. *A dictionary of sociology*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

STATT, D. *The Routledge dictionary of business management*. London: Taylor & Francis e-Library, 2004.

THE SWISS FEDERAL COUNCIL. Ordinance on due diligence and transparency in relation to minerals and metals from conflict-affected areas and child labour: (DDTrO). *Fedlex*, 3 Dec. 2021. Disponible en: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/847/en>.

TORRES REINA, D. Globalización, empresas multinacionales e historia. *Pensamiento & Gestión*, n. 30, p. 165-185, 2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64620756009>. Acceso en: 31 mayo 2023.

UNITED NATIONS. Global Compact. The ten principles of the UN Global Compact. *UN Global Compact*. Disponible en: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

VILLAJOS DE SILVA, C. La obligación de la debida diligencia por parte de las empresas: un análisis de la situación en España a la luz de la práctica reciente. In: LÓPEZ MARTÍN, A. G. (ed.). *Empresas, armas y derechos humanos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2024. p. 113-141.

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, n. 4, p. 901-922, 2003.

WILLIAMS, O. F. The United Nations Global Compact: what did it promise? In: FLYNN, G. (ed.). *Leadership and business ethics*. Dordrecht: Springer, 2022. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_20.

Para publicar na Revista de Direito Internacional, acesse o endereço eletrônico
www.rdi.uniceub.br ou www.brazilianjournal.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.