



El boletín mensual que presenta en el Radar en DD.HH y Empresas de la CCB describe y analiza los procesos regulatorios producidos a nivel regional, nacional e internacional en materia de empresas y derechos humanos. Este número del boletín aborda el siguiente tema:

Top 5 de los principales asuntos sobre empresas y los derechos humanos en 2024, ¿en qué se deben fijar las empresas?

En 2023, la agenda sobre empresas y los derechos humanos continuó su desarrollo alrededor del mundo. Entre las nuevas leyes obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos que se aprobaron, las leyes sobre esclavitud moderna propuestas, promulgadas y evaluadas, y una avalancha de acciones civiles y de aplicación de la normativa en un gran número de jurisdicciones, las responsabilidades de las empresas de respetar los derechos humanos se están ampliando y arraigando cada vez más. Esto facilita la identificación de cuestiones y tendencias a las que prestar atención en 2024. A continuación, reseñamos cinco temas sobre los desarrollos en materia de empresas y derechos humanos a nivel mundial para tener en el radar y a los cuales se recomienda hacer seguimiento.

1. Regulación europea, Directiva Debida Diligencia en Derechos Humanos.

El Consejo y el Parlamento de la Unión Europea llegaron a un acuerdo preliminar en diciembre para adoptar una Directiva sobre Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad Corporativa (DDDSC) para toda la UE, que probablemente se adoptará formalmente en 2024. Exigirá a cada uno de los 27 Estados miembros de la UE la promulgación de leyes que regulen globalmente las actuaciones de las empresas en materia de derechos humanos y medio ambiente. La directiva prevé sanciones económicas para las empresas que incumplan estas obligaciones. Según el comunicado de prensa del Consejo en el que se expone el acuerdo político provisional:

- La Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas se aplicará a las grandes empresas de la Unión Europea (UE) con más de 500 empleados y un volumen de negocios neto mundial de 150 millones de euros.
- Las empresas no pertenecientes a la UE estarán sujetas a la Directiva DSDC (3 años después de la entrada en vigor de la Directiva) si tienen un volumen de negocios neto de 300 millones de euros generado en la UE. La Comisión también publicará una lista de las empresas no pertenecientes a la UE que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Alianza con:



Radar

en DD.HH y Empresas

- Las empresas estarán sujetas a obligaciones de diligencia debida en relación con "los impactos adversos reales y potenciales sobre el medio ambiente y los derechos humanos de su cadena de actividades empresariales", incluidos los socios comerciales anteriores y algunas actividades posteriores (por ejemplo, distribución o reciclado).
- Se exigirá un "compromiso significativo" con las partes interesadas como una de las medidas del proceso de diligencia debida.
- El sector financiero está actualmente "excluido temporalmente", pero habrá una cláusula de revisión para una "posible inclusión futura de este sector" tras una evaluación de impacto.
- Las empresas deberán adoptar y publicar un plan de transición para la mitigación del cambio climático.
- Se han incluido disposiciones sobre responsabilidad civil para reforzar el acceso a la justicia.
- Se esperará de las empresas que, como "último recurso", pongan fin a sus relaciones comerciales cuando no puedan evitarse o mitigarse las repercusiones negativas sobre los derechos humanos.
- La DSCD incluye sanciones económicas, que tienen en cuenta el volumen de negocio de las empresas.
- Las empresas pueden ser objeto de medidas cautelares si no pagan las multas que se les impongan por incumplir las obligaciones de diligencia debida.
- El cumplimiento de la DSCD podría tenerse en cuenta a la hora de adjudicar contratos públicos y concesiones.
- ¿PRÓXIMOS PASOS? El acuerdo provisional alcanzado con el Parlamento Europeo debe ahora ser refrendado y adoptado formalmente por ambas instituciones. Tras la adopción, la Directiva deberá incorporarse a la legislación nacional de los Estados miembros.

2. Un año de la regulación alemana sobre empresas y derechos humanos.

La Ley sobre las obligaciones de debida diligencia de las empresas en las cadenas de suministro (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten) entró en vigor el 1 de enero de 2023. La ley regula la responsabilidad de las empresas alemanas de respetar los derechos humanos en las cadenas mundiales de suministro. Esto incluye, por ejemplo, la protección contra el trabajo infantil, el derecho a salarios justos, así como la protección del medio ambiente. De ello se benefician las personas de las cadenas de suministro, las empresas y los consumidores.

Alianza con:



Radar

en DD.HH y Empresas

Al hacer balance un año después de la entrada en vigor de la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro, la sociedad civil hace un primer balance positivo. Distintas voces afirman que las empresas están intensificando su gestión de riesgos en materia de derechos humanos, además las personas afectadas, las organizaciones de derechos humanos y los sindicatos están empezando a utilizar el mecanismo de denuncia contenido en la ley. De acuerdo con algunos expertos que han hecho seguimiento a la implementación de la norma, así como a la autoridad competente para su ejecución “El primer año de la Ley de la Cadena de Suministro ha demostrado que está funcionando: junto con los afectados, las organizaciones de nuestra red han presentado quejas iniciales a la autoridad supervisora, pero las empresas también están demostrando claramente que están trabajando en sus cadenas de suministro y prestando más atención al tema.”

Al igual que en Alemania, varios países de Europa han diseñado marcos legales imponiendo a las empresas obligaciones de divulgar información relacionada con los impactos sociales de sus operaciones y realizar la debida diligencia en derechos humanos. América Latina no es ajena a esta tendencia, por lo cual distintos actores abogan por introducir normativas similares. Sin embargo, la creación de nuevas leyes que apliquen la debida diligencia obligatoria en materia de medio ambiente y derechos humanos plantea grandes retos a los Estados y las empresas en una región con problemas históricos de violencia política, corrupción e impunidad.

3. Iniciativas regulatorias en América Latina.

Varios países de Europa han diseñado marcos legales imponiendo a las empresas obligaciones de divulgar información relacionada con los impactos sociales de sus operaciones y realizar la debida diligencia en derechos humanos. América Latina no es ajena a esta tendencia, por lo cual distintos actores abogan por introducir normativas similares. Este panel tiene como objetivo promover la discusión sobre las tendencias e iniciativas regulatorias emergentes en América Latina y su potencial para garantizar la protección de los derechos humanos.

En Brasil, cursa trámite de aprobación en la Cámara de Diputados el Proyecto de Ley 572/22, que establece la Ley Marco Nacional de Derechos Humanos y Empresas. La norma responsabiliza a las empresas nacionales y extranjeras que operan en Brasil por violaciones de derechos humanos, reconociendo obligaciones tanto al Estado como a las empresas, y estableciendo medidas de prevención, supervisión y reparación, así como derechos para las poblaciones afectadas. Específicamente los artículos 6 y 7 establecen obligaciones a las empresas de promover y asegurar el respeto a los derechos humanos.

Otros países como Colombia, la Defensoría también se encuentra liderando desde el 2022 la iniciativa legislativa para el desarrollo de un proyecto de Ley sobre Debida Diligencia en DH obligatoria, de la mano con la OACNUDH Colombia y el Observatorio Latinoamericano en Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Externado de Colombia.

Alianza con:



4. Tratado internacional sobre empresas y DH.

En los últimos años se ha incrementado la presión a favor del establecimiento de normas vinculantes de derechos humanos que regulen la actividad empresarial en todo el mundo, ya que la sociedad civil, los estados y algunas empresas— exigen cada vez más que se apliquen consecuencias legales cuando las empresas infringen los derechos humanos. La propuesta de un tratado vinculante constituye otra posible herramienta que podría contribuir a reforzar la rendición de cuentas en materia de abusos de los derechos humanos por parte de las empresas.

En este contexto se han llevado a cabo varias rondas de negociación desde la primera iniciativa de texto presentado en la ONU en el año 2014. El proceso para elaborar el tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos ha entrado en su noveno año. Durante la última ronda de negociaciones se produjeron avances significativos, especialmente en la participación de estados antes reacios a ratificar este compromiso y la inclusión de artículos relacionados con las obligaciones de realizar la debida diligencia, facilitar el acceso a la información y a mecanismos de reparación. Otro de los retos que afronta el tratado es que debe estar articulado con otras iniciativas mundiales, especialmente los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU así como la Directiva Europea sobre Debida Diligencia.

Los debates en torno al proyecto de tratado siguen divididos y parece dudoso que se apruebe en su forma actual. La expectativa es que en el texto de borrador que se presentará en el 2024 incluya los esfuerzos e iniciativas propuestas por diferentes actores para crear y alinear su contenido con las últimas regulaciones a nivel global.

5. Jurisprudencia y casos ante la CIDH en 2024.

El análisis de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos muestra que la práctica judicial es un terreno fértil para explorar el potencial de ampliar la interpretación jurídica de las fuentes existentes del derecho internacional. En estas circunstancias, el contenido de los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU tiene el potencial de volverse vinculante cuando se interpreta a la luz de otras fuentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en este caso, con la Convención Americana.

Aunque el sistema interamericano no puede imponer obligaciones directas a las empresas ni evaluar su responsabilidad jurídica, la aplicación de los PRNU abre la puerta a un escrutinio más profundo de la capacidad que tienen las empresas para afectar los derechos humanos y los fundamentos para exigir obligaciones específicas de prevenir, mitigar y reparar los daños causados. La interpretación que hace la Corte Interamericana de Derechos Humanos de los PRUN es crucial para garantizar que las empresas se den cuenta y asuman las implicaciones de afectar los derechos humanos según el derecho internacional. La Corte tendrá la oportunidad en 2024 de clarificar el contenido de los deberes y obligaciones de las empresas de respetar los derechos humanos en tres casos pendientes de sentencia definitiva, el de los Pueblos Indígenas U'wa c. Colombia, el de los Pueblos Indígenas Tagaeri y Taromenane en Aislamiento Voluntario c. Ecuador, y el de la Fundación Trail La Oroya c. Perú.