

NOTA JURÍDICA*

**DILIGENCIA DEBIDA
EN MATERIA DE
DERECHOS HUMANOS
Y MEDIO AMBIENTE**

MARZO DE 2021

(ACTUALIZADA EN AGOSTO DE 2021)



RESUMEN

El concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos, introducido por primera vez en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, ha ido ganando impulso en los últimos años a medida que un mayor número de actores y partes interesadas han reclamado una nueva regulación vinculante sobre el tema. Esta nota jurídica tiene como objetivo examinar qué significa la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente, así como señalar los actuales desarrollos normativos en este ámbito tanto a nivel nacional como europeo.

CONTEXTO

Hace 10 años, en junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos adoptó por unanimidad los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ('Principios Rectores'),¹ los cuales se convirtieron en las primeras directrices en materia de empresas y derechos humanos a nivel de las Naciones Unidas dirigidas tanto a Estados como corporaciones.

Los Principios Rectores son un instrumento de *soft law* que no crea obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados ni para las empresas, sino que simplemente proporciona orientaciones. Sin embargo, éstos han tenido una gran influencia y muchos Estados y empresas se han comprometido a su aplicación e implementación. De esta forma, los Principios Rectores representan un marco autorizado y reconocido mundialmente sobre empresas y derechos humanos.²

Los Principios Rectores señalan deberes y responsabilidades diferenciados pero complementarios de los Estados y las empresas, los cuales se estructuran en torno a 3 pilares:

Pilar 1: El deber del Estado de proteger los derechos humanos - que reafirma las obligaciones estatales existentes en virtud del derecho internacional de los derechos humanos de proteger a las personas que se encuentran en su territorio o bajo su jurisdicción contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos - que establece la necesidad de que las empresas adopten medidas adecuadas para evitar infringir los derechos humanos de las personas a través de sus propias actividades y de sus relaciones comerciales.

Pilar 3: Acceso a mecanismos de reparación - que aclara el papel de los Estados y las empresas para garantizar que aquellos cuyos derechos humanos se han visto afectados por actividades empresariales puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Los Principios Rectores subrayan que las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos.³ La



¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" 2011, disponible en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

² Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Nota Conceptual "10 años de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: Las empresas y los derechos humanos: hacia una década de implementación global", junio de 2021, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/CN_SP.pdf

³ Los derechos humanos son normas básicas inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Van desde el derecho a la vida hasta el derecho a la alimentación, e incluyen (pero no se limitan a) el derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso, derecho a la privacidad, derecho a la libertad de reunión y asociación, derecho a la educación, derecho trabajo, derecho a la vida familiar, derecho a un nivel de vida adecuado y derecho a la salud. Véase Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "¿En qué consisten los derechos humanos?" en <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>



responsabilidad de las empresas de respetar, establecida en el Pilar 2, se refiere a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente que abarcan, como mínimo, los derechos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos⁴ y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁵ La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe “más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales que protegen los derechos humanos” y es independiente de la capacidad o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos.⁶

Además, los Principios Rectores establecen que las empresas deben considerar estándares adicionales y prestar especial atención a los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que son particularmente vulnerables (como por ejemplo, los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños/as, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias) allí donde puedan tener impactos adversos sobre los derechos humanos.

Los Principios Rectores aclaran que, para cumplir con esta responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos adecuados en función de su tamaño y circunstancias, que incluyan:⁷

- (1) Un compromiso político;
- (2) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- (3) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.⁸



⁴ La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) proclamada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948 fue el primer documento legal que estableció un ideal común para todos los pueblos y naciones. La DUDH, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales forman la “Carta Internacional de Derechos Humanos”.

⁵ Principios Rectores, Principio nº 12 y comentario.

⁶ Principios Rectores, Comentario al Principio nº 11

⁷ Principios Rectores, Comentario al Principio nº 12.

⁸ Principios Rectores, Principio nº 15.

EL CONCEPTO DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

El concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente, fundamental para el segundo pilar de los Principios Rectores, es una herramienta de gestión fundamental para que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

→ ¿A qué se refiere la diligencia debida en materia de derechos humanos?

La diligencia debida en derechos humanos consiste en un proceso, o un conjunto de procesos, que todas las empresas deben implementar para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos en los que pueden estar involucradas.⁹

→ ¿Cómo pueden las empresas verse implicadas en impactos negativos sobre los derechos humanos?

Hay varias formas en las que las empresas pueden verse involucradas en la aparición de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, todas las cuales deberían estar cubiertas por el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos. En concreto:

- Las empresas pueden causar directamente las consecuencias negativas a través de sus propias actividades.
 - Algunos ejemplos incluyen, entre otros: la exposición de los trabajadores de una fábrica a unas condiciones de trabajo peligrosas sin un equipo de seguridad adecuado; ser la principal fuente de contaminación del suministro de agua potable de una comunidad debido a la liberación de efluentes químicos; o la discriminación racial habitual en el trato a los clientes.¹⁰
- Las empresas pueden contribuir a la aparición de consecuencias negativas, ya sea a través de sus propias actividades, directamente o a través de un tercero (por ejemplo, otra empresa, una empresa de seguridad, un gobierno, etc.).
 - Algunos ejemplos incluyen, entre otros: tener prácticas de compra que conduzcan a la infracción de las normas laborales por parte de los proveedores con el fin dar cumplimiento al contrato (por ejemplo, modificar en el último minuto las especificaciones de los productos adquiridos a los proveedores sin ajustar los precios ni los plazos de entrega); proporcionar datos sobre los usuarios del servicio de Internet a un Gobierno que los utiliza para rastrear y hostigar a disidentes políticos vulnerando los derechos humanos; o fomentar el consumo de alimentos y bebidas con un alto contenido de azúcar entre los niños, con consecuencias negativas para la obesidad infantil.¹¹



⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, Resumen del Informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos: *Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras*, 16 de octubre de 2018, A/73/163, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf

¹⁰ ACNUDH, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la Interpretación*, 2012, HR/PUB/12/02, disponible en : https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

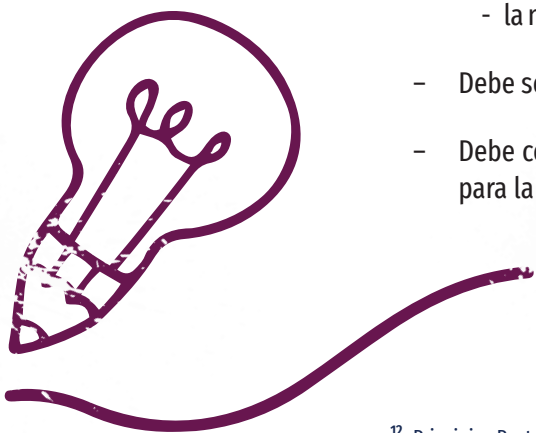
¹¹ *Ibid.*, p. 21

- Las consecuencias negativas sobre los derechos humanos pueden ser causadas por entidades cuyas empresas tienen una relación comercial y están directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.¹²
 - Algunos ejemplos incluyen, entre otros: proporcionar préstamos a una empresa para la realización de actividades comerciales que, en vulneración de las normas acordadas, desemboquen en el desalojo de comunidades;¹³ el uso de mano de obra infantil por un subcontratista de un proveedor de una empresa minorista para bordar prendas de vestir en incumplimiento de las obligaciones contractuales.

→ **¿En qué consiste el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos para las empresas?**

Los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos deben incluir 4 pasos principales:¹⁴

1. La identificación y evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos;
 2. La integración de las conclusiones y la actuación al respecto;
 3. El seguimiento de las respuestas;
 4. La comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.
- El ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos puede variar en función de:
 - el tamaño de la empresa – normalmente los procesos serán más complejos en el caso de empresas más grandes que aquellos realizados por las micro y pequeñas empresas.
 - los riesgos de impactos graves sobre los derechos humanos - es posible una priorización basada en la gravedad de los riesgos para los derechos humanos.
 - la naturaleza y el contexto de sus operaciones - debe ser específico del contexto.
 - Debe ser un proceso continuo (y no un ejercicio aislado).
 - Debe centrarse en los riesgos para las personas y el planeta, y no en los riesgos para la empresa.¹⁵



¹² Principios Rectores, Principio nº 17.

¹³ ACNUDH, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos: Guía para la Interpretación*, op. cit., p. 21.

¹⁴ ACNUDH, *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, 2014, pregunta 26, disponible en https://acnudh.org/load/2018/02/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

¹⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas, Resumen del Informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos: *Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras*, 16 de octubre de 2018, A/73/163.



→ ¿A qué se refiere la debida diligencia medioambiental?

El concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos se ha incorporado a diversas normas e instrumentos internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y documentos anexos,¹⁶ y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT.¹⁷

El concepto también se utilizó en las Líneas Directrices de la OCDE para cubrir otras áreas como el medio ambiente. Como resultado, las empresas deben ejercer la debida diligencia medioambiental para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos adversos en el medio ambiente, lo que incluye el cambio climático.

Además, el cambio climático y los derechos humanos están intrínsecamente interrelacionados,¹⁸ ya que el cambio climático amenaza el disfrute efectivo de una serie de derechos humanos, incluyendo el derecho a la vida, el agua y el saneamiento, la alimentación, la salud, la vivienda, la libre determinación, la cultura y el desarrollo.¹⁹ En un informe de 2019, el Relator Especial de la ONU sobre la pobreza extrema y los derechos humanos destacó que:

*“El cambio climático pone en peligro el futuro de los derechos humanos y amenaza con desbaratar los últimos 50 años de avances en el desarrollo, la salud mundial y la reducción de la pobreza”.*²⁰

Y añadió que:

*“Incluso en el mejor de los casos imaginables, cientos de millones de personas estarán sometidas a inseguridad alimentaria, migración forzada, enfermedades y muerte”.*²¹

¹⁶ OCDE, *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (OECD Publishing) 25 de mayo de 2011 en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LDEM) son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Cubren temas tales como los derechos laborales, la protección del medio ambiente, los derechos humanos, la protección del consumidor, la divulgación de información y la lucha contra la corrupción. Hasta la fecha, 50 Estados se han adherido a las Directrices: los 37 Estados miembros de la OCDE y 13 no miembros de la OCDE.

¹⁷ OIT, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000), 295ª (marzo de 2006) y 329ª (marzo de 2017) reuniones. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

¹⁸ ACNUDH, “Understanding Human Rights and Climate Change” que ACNUDH presentó a la 21ª Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) (COP21) en 2015 en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ClimateChange/COP21.pdf>; Consejo de Derechos Humanos, Informe del Relator Especial sobre la pobreza extrema y los derechos humanos “El cambio climático y la pobreza”, 17 de julio de 2019, A/HRC/41/39, pp. 3-4 en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/218/69/PDF/G1921869.pdf?OpenElement>

¹⁹ Consejo de Derechos Humanos, Informe del Relator Especial sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible, 1 de febrero de 2016, A/HRC/31/52, p. 13 en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/015/75/PDF/G1601575.pdf?OpenElement>

²⁰ Consejo de Derechos Humanos, Informe del Relator Especial sobre la pobreza extrema y los derechos humanos “El cambio climático y la pobreza”, 17 de julio de 2019, A/HRC/41/39.

²¹ *Ibid.*, p. 1.

El informe subrayó el papel fundamental que deben desempeñar las empresas a la hora de ofrecer y poner en práctica soluciones al cambio climático.²² Y destacó que:

*“Las empresas que se dedican a los combustibles fósiles son las que más impulsan el cambio climático: en 2015, correspondía a esta industria y sus productos el 91 % de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero con fines industriales y el 70 % del total de las emisiones de origen humano”.*²³

→ **¿Por qué es importante la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente?**

Los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente han sido identificados como una práctica central de conducta empresarial responsable, clave para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.²⁴

La diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente tiene como objetivo proteger a las personas y al planeta estableciendo las medidas proactivas que deben tomar las empresas para evitar infringir los derechos humanos de los demás y el medio ambiente, y abordar los impactos adversos en los que se encuentran involucradas.

Para las empresas, el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente puede ayudar a gestionar los riesgos para la reputación, así como los riesgos legales emergentes, y mejorar sus relaciones con las partes interesadas, como los consumidores y los inversores. Un reciente estudio para la Comisión Europea, que encuestó a más del 70% de las empresas en toda Europa, concluyó que casi 300 de las empresas consultadas consideraron que la introducción de una legislación a nivel de la UE sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente sería beneficiosa para las empresas en la medida en que nivelaría el campo de juego, aumentaría la seguridad jurídica al proporcionar un estándar único armonizado y facilitaría la influencia sobre los socios comerciales en cuestiones de derechos humanos.²⁵

En relación con la situación creada por la pandemia de COVID-19, estudios preliminares han sugerido que las empresas que tenían procesos sólidos de debida diligencia en materia de derechos humanos tuvieron respuestas más resilientes y compatibles con los derechos humanos, y tenían más probabilidades de afrontar mejor los efectos negativos a largo plazo de la pandemia de COVID-19.²⁶

²² Ibid., p. 13.

²³ Ibid., p. 10.

²⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas, “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1.

²⁵ Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara and Camille Salinier and Héctor Tejero Tobed for the European Commission DG Justice and Consumers, Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report, 24 February 2020, disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

²⁶ OECD, “COVID-19 and Responsible Business Conduct”, abril de 2020, en <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/>



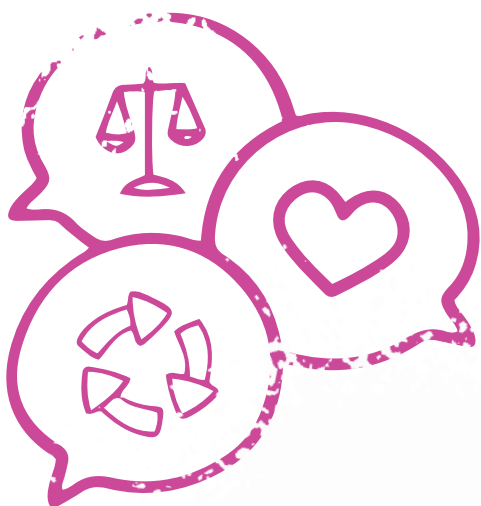
→ **¿Cómo han implementado las empresas los procesos de diligencia debida en la práctica?**

Un número creciente de empresas han adoptado diversas políticas y procesos en un intento por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Sin embargo, todavía queda mucho margen de mejora de dichos procesos. El Índice Empresarial de Derechos Humanos de 2020 (*2020 Corporate Human Rights Benchmark*) evaluó el desempeño en materia de derechos humanos de 230 de las empresas más grandes del mundo. Los resultados revelaron que casi la mitad de las empresas evaluadas (46,2%) no obtuvieron ningún punto en la sección de la evaluación referida a la debida diligencia en materia de derechos humanos.

En el estudio para la Comisión Europea mencionado anteriormente, sólo alrededor de un tercio de las empresas declararon tener procesos de debida diligencia que incluyeran todos los impactos ambientales y de derechos humanos, y además la mayoría de ellos se limitaba a los proveedores de primer nivel.

En Portugal, la primera Encuesta Nacional sobre Conducta Empresarial Responsable reveló que menos de una de cada cinco empresas contaba con procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, y el porcentaje descendía al 12% para las micro y pequeñas empresas de hasta 50 empleados.²⁷

Teniendo en cuenta estos bajos niveles de implementación de las expectativas de diligencia debida en materia de derechos humanos por parte de las empresas, en algunos países se están adoptando nuevas leyes que están convirtiendo dichas expectativas en un deber legal de respeto a los derechos humanos por parte de las empresas en sus operaciones y a través de sus cadenas de valor globales.



²⁷ Ana Lúcia Romão, Ana Paula Ferreira, Isabel Cabrita, Lílíana Soares e Miguel Vaz, “Resultados do 1º Inquérito Nacional sobre Conduta Empresarial Responsável e Direitos Humanos”, ISCSP-ULisboa y DGAE disponible en <https://media.business-humanrights.org/media/documents/8e883f0e96c104b5feb975b2d44fc47bfd674251.pdf>. Véase también: Claire Bright, “Some Concluding Remarks on Business and Human Rights in Portugal”, NOVA BHRE Blog (12 November 2020), disponible en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/concluding-remarks-business-human-rights-portugal/> e Isabel Cabrita, “Key Findings of the First National Survey in Portugal”, NOVA BHRE Blog (26 October 2020) en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/bhr-portugal-key-findings-first-national-survey-in-portugal/>

→ **Desarrollos actuales sobre diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel nacional y europeo**

En los últimos años, se ha producido una evolución de las expectativas de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente hacia planteamientos más estrictos.

Una primera ola de leyes ha buscado alentar a las empresas a ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos a través de la exigencia de presentación de informes. Algunos ejemplos incluyen:

- La **Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido** de 2015, según la cual las grandes empresas que lleven a cabo sus negocios o parte de sus negocios en el Reino Unido deben publicar una declaración anual sobre las medidas que están tomando, si las hay, para garantizar que la esclavitud y el tráfico de personas no se produce en ninguna de sus cadenas de suministro ni en ninguna parte de su propio negocio;²⁸
- La **Directiva de la UE sobre divulgación de información no financiera**, que exige que determinadas grandes empresas divulguen determinada información sobre la forma en que operan y gestionan ‘las cuestiones medioambientales, sociales y laborales, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno’.²⁹

En una segunda fase, varios países han tratado de ir más allá de los simples requisitos de presentación de informes para imponer y exigir (y no simplemente alentar) que las empresas ejerzan la debida diligencia en materia de derechos humanos. Los principales ejemplos incluyen:

- La **Ley francesa sobre el Deber de Vigilancia** adoptada en 2017,³⁰ que exige que las grandes empresas francesas establezcan, implementen efectivamente y divulguen un plan de vigilancia estableciendo las medidas de debida diligencia tomadas para identificar y prevenir las violaciones graves de los derechos humanos y el medio ambiente resultantes de sus operaciones o de las operaciones derivadas de sus relaciones comerciales;
- La **Ley holandesa de Diligencia Debida en materia de Trabajo Infantil** de 2019 (la cual no ha entrado aún en vigor),³¹ que exige que las empresas que suministran bienes o servicios a los consumidores holandeses ejerzan la debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a los riesgos de que se utilice el trabajo infantil en sus cadenas de suministro. En particular, las empresas deben investigar si existe una sospecha razonable de que un producto o servicio ha sido

²⁸ “Modern Slavery Act”, Reino Unido, 2015 disponible en <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

²⁹ Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=PT>

³⁰ Ley francesa sobre el Deber de Vigilancia, 27 de marzo de 2017 (LOI no 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilancie des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre), Artículo 1. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>

³¹ Ley holandesa de Diligencia debida em matéria de trabajo infantil (“Wet Zorgplicht Kinderarbeid”), 14 de mayo de 2019. Disponible en <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>





producido con mano de obra infantil y, en ese caso, poner en marcha un plan de acción. También deben emitir una declaración manifestando que se ejerció la debida diligencia.

- La **Ley alemana sobre Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro**, aprobada en junio de 2021 por el Parlamento federal alemán,³² que exige que las empresas de más de 3.000 empleados en Alemania (y de más de 1.000 empleados, a partir de 2024) cumplan con las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente en sus operaciones, incluyendo las acciones de los proveedores directos y, en menor medida, de los indirectos.
- Por último, también de junio de 2021, la **Ley noruega sobre Transparencia Empresarial y Trabajo Digno**,³³ que establece el deber de las empresas de implementar la debida diligencia con respecto a los derechos humanos y el trabajo decente. En particular, la ley incluye el deber de transparencia y el deber de actuar con la debida diligencia, así como de informar sobre los procesos implementados a tal fin.

En el contexto de la Unión Europea, ya existen una serie de iniciativas que imponen determinadas obligaciones de diligencia debida a las empresas en relación con determinados sectores o materias, como el Reglamento de la madera³⁴ y el Reglamento sobre minerales en conflicto de la UE.³⁵

Además, se han llevado a cabo campañas en toda Europa en apoyo de la adopción de una legislación sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente, las cuales han recibido un apoyo cada vez mayor por parte de la sociedad civil, así como de un número creciente de empresas y organizaciones empresariales.³⁶ También

³² El 11 de junio de 2021 el Bundestag, el parlamento federal alemán, aprobó la Ley sobre Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro (Den Gesetzentwurf der Bundesregierung über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten) disponible en <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-de-lieferkettengesetz-845608>. Véase también, R. Grabosch, "The German Supply Chain Due Diligence Act in the Making – What to Expect", NOVA BHRE Blog (15 February 2021) en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/german-supply-chain-due-diligence-act-what-to-expect/>

³³ El 14 de junio de 2021 el parlamento noruego aprobó la Ley sobre Transparencia Empresarial y Trabajo Digno (Lovvedtak 176 (2020–2021) Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) disponible en <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/lovvedtak/2020-2021/ve-dtak-202021-176.pdf>

³⁴ Reglamento (UE) n° 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010R0995&from=ES>

³⁵ Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=HU>

³⁶ Véase, por ejemplo, ECCJ, "Over 100 civil society organisations demand human rights and environmental due diligence legislation", 2 de diciembre de 2019 en <https://corporatejustice.org/news/over-100-ngos-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation/>. Véase también, Business & Human Rights Resource Centre, "Big business makes joint call for legal duty of care for human rights and the environment", 2 de septiembre de 2020 en <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/big-business-makes-joint-call-for-legal-duty-of-care-for-human-rights-and-the-environment/>

existen otros proyectos legislativos nacionales en la materia, como en Suiza³⁷ y los Países Bajos.³⁸

A nivel europeo y sobre la base de las conclusiones del estudio sobre debida diligencia en las cadenas de suministro,³⁹ el Comisario de Justicia de la UE, Didier Reynders, anunció el 29 de abril de 2020 que la Comisión Europea presentaría una iniciativa legislativa sobre debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente a nivel de la UE en 2021. El texto de la Comisión está previsto para finales de 2021. Mientras tanto, se publicó el proyecto de informe legislativo del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión Europea.⁴⁰ El 10 de marzo de 2021, el Parlamento Europeo adoptó por una gran mayoría una versión revisada de dicho informe. El informe pide a la Comisión que se imponga a los Estados miembros el deber de garantizar que las empresas ejerzan la debida diligencia efectiva “con respecto a los impactos adversos potenciales o reales sobre los derechos humanos, el medio ambiente y la buena gobernanza en sus operaciones y relaciones comerciales”.⁴¹



³⁷ En Suiza, la Iniciativa por las Empresas Responsables se lanzó en 2016 con el objetivo de imponer el deber de las empresas suizas de respetar los derechos humanos y las normas medioambientales reconocidas internacionalmente y de llevar a cabo la debida diligencia. Aunque la iniciativa obtuvo la mayoría del voto popular el 29 de noviembre de 2020, fue rechazada por no obtener la mayoría de cantones (12 de 20). Como resultado, la contrapropuesta que fue adoptada por el Parlamento suizo en junio de 2020 será la que probablemente entre en vigor. Ésta establece tanto obligaciones de información para las grandes empresas suizas como obligaciones de diligencia debida en relación con el trabajo infantil y los minerales en conflicto. Véase Robert McCorquodale, “Some Concluding Remarks on Business and Human Rights in Switzerland”, NOVA BHRE Blog (01 March 2021) en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/concluding-remarks-bhr-switzerland/>; Nicolas Bueno, “Human Rights Due Diligence Legislation in Switzerland: The state-of-play after the Swiss Responsible Business Initiative”, NOVA BHRE Blog (01 February 2021) en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/human-rights-due-diligence-switzerland/>

³⁸ En marzo de 2021, cuatro partidos políticos holandeses enviaron un proyecto de ley al Parlamento holandés titulado “Proyecto de ley de conducta empresarial internacional responsable y sostenible”. El proyecto de ley impondría un deber de vigilancia a las empresas con objeto de prevenir impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, y obligaría a las empresas más grandes a ejercer la debida diligencia. Véase la traducción no oficial del proyecto de ley en: <https://www.mvoplatform.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf>. Véase también Joseph Wilde-Ramsing, Manon Wolfkamp and David Ollivier de Leth “The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct”, NOVA BHRE Blog (18 March 2021) en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/new-bill-for-responsible-sustainable-international-business-conduct-netherlands/>

³⁹ Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara and Camille Salinier and Héctor Tejero Tobed for the European Commission DG Justice and Consumers, Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report, 24 February 2020, disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75e-d71a1/language-en>

⁴⁰ Parlamento Europeo, Comisión de Asuntos Jurídicos, Proyecto de Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa (2020/2129(INL)), disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_ES.pdf

⁴¹ Relatório com recomendações a Comissão escrever sobre o dever de diligência das empresas e a responsabilidade empresarial (2020/2129(INL)) pela Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu, disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_PT.pdf; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_PT.html

29 DE ABRIL DE 2020

Anuncio del Comisario de Justicia de la UE acerca de la introducción de una iniciativa legislativa a nivel de la UE sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente en 2021.

1 DE DICIEMBRE DE 2020

El Consejo de la Unión Europea aprueba unas Conclusiones en las que pide a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan los derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales y el trabajo digno en todo el mundo.

También solicita que la Comisión presente “un marco jurídico de la UE sobre gobernanza empresarial sostenible que incluya obligaciones de diligencia debida de las empresas en los distintos sectores que conforman las cadenas de suministro mundiales”.

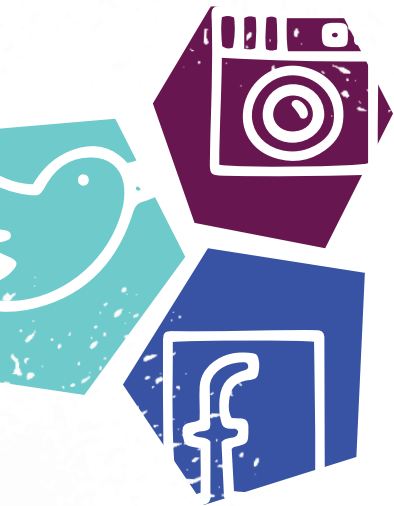
10 DE MARZO DE 2021

Aprobación de la Resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre debida diligencia y responsabilidad empresarial, aprobada por una amplia mayoría (504 votos a favor, 79 en contra).

FINALES DE 2021

Se estima que el texto de la Directiva sea aprobado por la Comisión.





→ ¿Cuál es el papel de la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE?

A la luz de los desarrollos legislativos sobre debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente que se están llevando a cabo actualmente a nivel europeo, el autor de los Principios Rectores, John Ruggie destacó recientemente el papel crucial que debe desempeñar la presidencia portuguesa del Consejo de la UE.⁴²

La Presidencia portuguesa del Consejo de la UE hizo hincapié en su compromiso de trabajar en tres grandes prioridades:⁴³

- Promover la recuperación de Europa, basada en el clima y las transiciones digitales.
- Implementar el Pilar Social de la Unión Europea como elemento clave para asegurar un clima justo e integrador y una transición digital.
- Reforzar la autonomía estratégica de Europa manteniéndola abierta al mundo.

Para cumplir estas prioridades, la Presidencia portuguesa estableció una serie de “líneas de acción” que incluyen, entre otras cosas, “convertir a la UE en líder de la acción climática” y priorizar la implementación del Pacto Verde Europeo, con miras a fomentar una recuperación económica sostenible y el apoyo a todos los esfuerzos para hacer de Europa el primer continente neutro en carbono para 2050,⁴⁴ y “mejorar y fortalecer el modelo social europeo” hacia una Europa social más fuerte, más justa e integradora. La diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente es un elemento clave de dicha transición sostenible. En su Documento sobre Prioridades en Derechos Humanos, la Presidencia portuguesa destacó que:

“Las empresas y los derechos humanos” y su relación con el medio ambiente son temas clave para lograr una recuperación justa y ecológica.

El Documento sobre Prioridades en Derechos Humanos afirma además que:

Los derechos humanos también permanecerán en el centro de nuestra política exterior durante la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE. Bajo el lema: “Es hora de cumplir: una recuperación justa, ecológica y digital”, participaremos activamente en el avance de la agenda de derechos humanos, incluso a nivel de la UE y en los foros de derechos humanos de la ONU, para garantizar que reconstruimos aún mejor y no dejamos a nadie atrás.

⁴² John Ruggie, ‘Transcript of the Keynote Speech delivered at the webinar on Corporate Due Diligence and Civil Liability’, organizado por el Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment con el apoyo de la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE, 28 de enero de 2021, disponible en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/transcript-keynote-speech-john-ruggie/>

⁴³ Programa de la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea, p. 5, disponible en <https://www.2021portugal.eu/media/rohpiqf/portuguese-presidency-en.pdf>

⁴⁴ Programa de la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea, p. 8, disponible en <https://www.2021portugal.eu/media/rohpiqf/portuguese-presidency-en.pdf>

La Presidencia portuguesa ha organizado, junto con el NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment, un ciclo de seminarios online titulado “Business, Human Rights and the Environment in Europe: Connecting the Dots”.⁴⁵ En el episodio de apertura, el Secretario de Estado de Internacionalización de Portugal, Eurico Brilhante Dias, destacó que el trío de presidencias formado por Alemania, Portugal y Eslovenia “está comprometido a impulsar los esfuerzos para lograr una implementación de los Principios Rectores en toda la UE”.⁴⁶

A nivel nacional, el Secretario de Estado de Comercio, Servicios y Protección al Consumidor, João Torres, reafirmó el compromiso del Ministerio de Economía y Transición Digital de Portugal de implementar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos a través de la adopción del Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.



⁴⁵ Véase, <https://novabhre.novalaw.unl.pt/business-and-human-rights-developments-in-europe/>

⁴⁶ Eurico Brilhante Dias, ‘Transcript of the opening speech delivered at the webinar on Corporate Due Diligence and Civil Liability’, organizado por el Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment con el apoyo de la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE, 28 de enero de 2021, disponible en <https://novabhre.novalaw.unl.pt/transcript-opening-speech-secretary-of-state-for-internationalisation/>

OUR FOOD OUR FUTURE

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Esta nota jurídica fue elaborada en el marco del proyecto #GoEATHical – Our Food. Our Future: European youth stand up for sustainable food supply chains that respect migrant workers’ rights and reduce climate change, hunger and poverty as key drivers of migration” (CSO-LA/2020/411-443), implementado en Portugal por el Instituto Marquês de Valle Flôr (IMVF) cofinanciado por la Unión Europea y apoyado por Camões - Instituto de Cooperación y Lengua. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.

EL PROYECTO

##GoEATHical – Our Food. Our Future

Campaña para promover un desarrollo más justo, digno y sostenible

#GoEATHical change for the better and feel good about it!

Como ciudadanos globales de la Unión Europea, es nuestra responsabilidad asumir los desafíos que enfrenta el mundo. La migración y el cambio climático están entre las principales preocupaciones (de desarrollo) que comparten los ciudadanos de la Unión Europea.

Nuestro sistema alimentario tiene una gran influencia e impacto en el cambio climático y en las causas de la migración (pobreza, hambre, etc.). Para garantizar un cambio sostenible en las actitudes y comportamientos de más de 30 millones de jóvenes europeos, partiremos del análisis de los sistemas de producción y consumo de alimentos y destacaremos las interconexiones *globales*, que se establecen entre temas, y demostraremos, de forma clara, que todos desempeñamos un papel de liderazgo en la promoción de un mundo más justo, digno e inclusivo.

NUESTROS OBJETIVOS

De forma activa e innovadora, buscaremos asegurar que la juventud europea se comprometa con las políticas de desarrollo europeas que contribuyan a mitigar los desafíos globales de la migración y el cambio climático y a la producción y el consumo sostenibles de alimentos. Fortaleceremos la promoción de los valores europeos fundamentales de los derechos humanos y la solidaridad, así como la capacidad de analizar las relaciones de interdependencia que se establecen a nivel global.

NUESTRO IMPACTO

Incrementar el conocimiento y la implicación de los jóvenes europeos en la promoción de los valores de la solidaridad y los derechos humanos, así como su capacidad para afrontar los retos globales de la migración, el cambio climático y promover un sistema alimentario sostenible.

En consonancia con los pilares “Personas” y “Planeta” del Nuevo Consenso Europeo sobre Desarrollo de la UE y la Agenda 2030, la campaña #GoEATHical movilizará a los jóvenes europeos para que adopten patrones de consumo sostenibles y apoyen activamente las redes, cadenas de suministro de alimentos sostenibles, cadenas de comercio justo, el respeto de los derechos humanos y de los trabajadores y el desarrollo sostenible mediante la mejora de las políticas institucionales y empresariales a nivel de la UE y de los Estados miembros.

FICHA TÉCNICA

Sobre el NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment:

El NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment (NOVA BHRE) es un centro académico adscrito a la Facultad de Derecho de la Universidad Nova de Lisboa. El objetivo principal del centro es contribuir a fomentar una conducta empresarial responsable que defienda el respeto a los derechos humanos, el trabajo decente y los estándares ambientales en toda su cadena de valor global, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Autores:

Esta nota jurídica fue escrita por la Prof. Dra. Claire Bright, Dra. Laura Íñigo Álvarez, Ana Duarte, Rafaela Oliveira, Sara Pacheco y Benedita Sequeira (traducida al español por Laura Íñigo Álvarez).

Cita recomendada:

NOVA BHRE, Nota Jurídica sobre Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente, Proyecto Our Food.Our Future, marzo de 2021 (actualizado en español en agosto de 2021).

Contacto:

NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment

NOVA School of Law

Campus de Campolide 18

1099-032 Lisboa, Portugal

Email: novabhre@novalaw.unl.pt

<https://novabhre.novalaw.unl.pt>

Porque defendemos la igualdad de género como un valor intrínseco de los Derechos Humanos, donde dice "o" también debe leerse "a" o "x" cuando corresponda, con el fin de garantizar el respeto por la igualdad de género también por escrito.

Implementado em Portugal por



Apoio



Cofinanciamento

