

**Proyecto de ley, iniciado en Moción de la Honorable Senadora señora Allende, que establece y regula la debida diligencia de las empresas en el respeto a los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático.**

## I. ANTECEDENTES

La debida diligencia es la denominación que recibe el proceso por el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y explican cómo abordarán los efectos adversos que producen o pueden potencialmente producir, y se circunscribe en los sistemas de gestión de riesgos empresarial, de conformidad a las guías de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>1</sup>.

En este contexto, y reconociendo que las empresas producen diversos impactos positivos en las sociedades, pero lamentablemente también producen en algunas oportunidades efectos negativos, es que se elaboraron los denominados Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas en el año 2011, los cuales constituyen importantes directrices internacionales para la orientación de los Estados, las empresas y la sociedad civil.

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, estableció estos 31 principios que se estructuran en 3 pilares, los cuales que se relacionan al deber de protección del Estado (*frente a violaciones de derechos humanos producidas en su territorio y/o Jurisdicción*); a la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas (*supone el deber de abstenerse de infringirlos y responsabilizarse frente a las consecuencias*); y al acceso a los mecanismos de reparación (*los Estados deben adoptar medidas para garantizar que en caso de producirse abusos se puedan acceder a mecanismos de reparación, ya sean*)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://www.oecd.org/guidelines/guidelines-for-business-responsible-conduct.pdf> y Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Disponible en: <https://www.oecd.org/guidelines/guidelines-for-business-responsible-conduct.pdf>

<sup>2</sup> Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

En nuestro país, con el propósito de consolidar una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos en la actividad empresarial, el año 2017 se elaboró el 1° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2017-2020), como una política pública que estableció una articulación de prioridades y acciones para implementar los principios rectores de Naciones Unidas. Y en el año 2022, se publicó el 2° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2022-2025).

En el derecho comparado, entre los avances más relevantes sobre esta materia destaca en Francia la "Ley sobre Diligencia Debida para Empresas"; en Suecia la Iniciativa Empresarial Responsable; y en Alemania la Ley de Debida Diligencia en materia de Trabajo Infantil y en la cadena de suministros.

Más recientemente destaca la aprobación por la Unión Europea de la denominada coloquialmente "Ley sobre Empresas y Derechos Humanos" (*Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad, aprobada por el Parlamento Europeo, el 24 de abril de 2024*).

En este sentido, cabe tener presente que los distintos Estados han desarrollado diferentes formas de abordar este desafío, caracterizándose algunos por el establecimiento de normas que obligan para la divulgación de información sobre riesgos específicos en cadenas de suministros, especialmente sobre tráfico de personas u otras modalidades de esclavitud modernas, o sostenibilidad medioambiental; otros por el establecimiento de deberes de conducta, especialmente en relación de empresas matrices y/o controladoras; y también con el establecimiento de barreras de mercado o prohibiciones de productos y servicios.

## **II. IDEAS MATRICES**

La presente moción tiene por finalidad fortalecer el rol que tienen las empresas en el respeto y promoción de los derechos humanos y medio ambiente, mediante la identificación de riesgos y daños causados, tanto directa como indirectamente, fortalecimiento de medidas de prevención, reparación y seguimiento, entre otras materias.

## **POR TANTO,**

En virtud de los antecedentes y fundamentos antes expuestos, las Senadoras y Senadores firmantes, presentamos a su consideración el siguiente proyecto de ley:

### **III. PROYECTO DE LEY**

**Artículo Único.-** Las empresas tienen la obligación de ejercer una debida diligencia en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos, medio ambiente y cambio climático.

Para ello, deberán elaborar un reporte anual que contenga al menos los siguientes elementos:

- a) Identificación de los daños causados y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente producidos directa o indirectamente por sus operaciones, la de sus filiales y las de sus socios comerciales.
- b) Elaboración de un protocolo para la prevención de la discriminación, violencia, trabajo infantil, trabajo forzado, trata de personas y otras violaciones, en sus operaciones, filiales y socios comerciales.
- c) Medidas para la promoción de condiciones de trabajo seguro y saludable para las trabajadoras o trabajadores, usuarios y localidades en las que opere.
- d) Establecer protocolos y presupuestos para la prevención y eventuales reparaciones y/o mitigaciones que deriven de incumplimientos.
- e) Adopción de un plan de transición para la mitigación de daños que pueda producir en el contexto del cambio climático.
- f) Establecimiento de mecanismos de internos para la prevención de daños y denuncias seguras y de seguimiento de los compromisos, en los cuales puedan participar las trabajadoras y trabajadores.
- g) Otros que establezca la autoridad.

Durante el mes de diciembre de cada año, este reporte deberá ser enviado al Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al Consejo Superior Laboral y al Instituto de Derechos Humanos, y publicado en el sitio electrónico de la

empresa.

Esta ley se aplicará a las grandes empresas, entendiendo por tales aquellas con 200 o más trabajadoras o trabajadores contratados, o con ingresos o compras mayores o iguales a 60.000 UTM, o con capital propio mayor o igual a 300.000 UTM, o empresas matrices cuyas filiales en conjunto cumplan algunos de estos requisitos.

**Artículo transitorio.** - El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en ámbito de las funciones y atribuciones que establece el DFL N°3, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, podrá dictar las resoluciones, instrucciones y otras normas necesarias para el adecuado funcionamiento e implementación de la presente ley.