

Informe

Derechos Humanos y Empresas

VIII Foro Regional de Empresas y Derechos Humanos

Entre el 10 y el 12 de octubre se llevó a cabo en Santiago de Chile el VIII Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe. Este foro Regional es un espacio participativo de diálogo multiactor, en donde todos los sectores comparten ideas, propuestas y visiones, para avanzar en la agenda de empresas y derechos humanos.

Los temas principales que se trataron este año fueron el Acuerdo de Escazú, las tendencias regulatorias en debida diligencia, los Planes Nacionales de Acción, entre otros.

La ANDI participó en el Caucus empresarial de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), un espacio donde discutimos las tendencias y desafíos clave vinculados a los DDHH en la región, así como contribuimos a enviar un fuerte mensaje positivo a todas las partes interesadas de nuestro compromiso con el avance de los derechos humanos en la región.

Actualización de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) actualizó sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales en Conducta Empresarial Responsable. Este trabajo refleja una década de experiencia desde su última versión de 2011 y responde a las necesidades sociales, ambientales y prioridades tecnológicas que enfrentan las sociedades y las empresas.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en sus territorios y contienen estándares y principios de buenas prácticas para la conducta empresarial

responsable. Además, las líneas directrices constituyen el principal lineamiento para los países miembros de la OCDE sobre la materia y se aplican ampliamente en las políticas públicas y en la práctica empresarial.

Entre los principales elementos actualizados destacamos:

- Recomendaciones para que las empresas se ajusten a los objetivos internacionalmente acordados sobre cambio climático y biodiversidad
- Inclusión de las expectativas de diligencia debida sobre el desarrollo, la financiación, la venta, las licencias, el comercio y el uso de la tecnología, incluida la recopilación y el uso de datos
- Recomendaciones sobre el modo en que se espera que las empresas apliquen la diligencia debida en las repercusiones y las relaciones empresariales relacionadas con el uso de sus productos y servicios
- Mejora de la protección de personas y grupos de riesgo, entre ellos, aquellos que plantean preocupaciones sobre la conducta de las empresas
- Recomendaciones actualizadas sobre divulgación de información en materia de conducta empresarial responsable
- Recomendaciones ampliadas de diligencia debida para todas las formas de corrupción
- Recomendaciones para que las empresas se aseguren de que las acciones de cabildeo sean coherentes con las Líneas Directrices
- Procedimientos reforzados para garantizar la visibilidad, la eficacia y la equivalencia funcional de los puntos nacionales de contacto (PNC) para una conducta empresarial responsable.

A continuación, presentamos las novedades de la actualización de las líneas directrices:

➤ **Modificaciones conceptuales**

- **Empresa Multinacional:** amplía el concepto incluyendo a todas las empresas de naturaleza internacional por causa de su estructura, actividades, formas o propósitos comerciales. Es ese sentido, ahora empresas medianas o pequeñas también se considerarán multinacionales por su grado de influencia en otros países y su internacionalización.
- Crea la definición de **relaciones comerciales** donde incluye a socios comerciales, subcontratistas, franquiciados, empresas accionistas o con participación, clientes y socios de *joint ventures*, entidades privadas y estatales de la cadena de suministro de productos o servicios que contribuyan a las operaciones, productos o servicios propios.
- Recomienda a las empresas realizar una **participación significativa** de los grupos de interés en los procesos de debida diligencia. Describe la participación como un proceso bidireccional, realizado de buena fe,

oportuno, accesible, apropiado, seguro y sensible a las opiniones de las partes.

- Incluye una directriz para que las empresas se abstengan de tomar **represalias** en contra de una persona o grupo de personas que inicien investigaciones y procesos vinculando a la empresa sobre los impactos reales o potenciales de sus operaciones, productos o servicios.
- **Actividades de cabildeo:** incluye la directriz empresarial de garantizar la transparencia y la integridad en las actividades de cabildeo y abstenerse de buscar o aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionado con los derechos humanos, ambiental, salud, seguridad, trabajo, impuestos, incentivos financieros u otros.

➤ **Capítulo IV sobre derechos humanos**

- **Atención especial a las personas y grupos en riesgo:** desde 2011 se reconoce que existen derechos humanos que pueden estar en mayor riesgo de afectación que otros, dependiendo el contexto y el sector industrial, por ello deben contar con mayor foco de atención por parte de las empresas los grupos como minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, mujeres, niños y niñas, personas en condición de discapacidad, trabajadores migrantes y sus familias. La novedad en este apartado corresponde a que las empresas deben prestar mayor atención a impactos adversos de algunos individuos como defensores de DDHH y miembros de pueblos indígenas por su condición de marginalización, vulnerabilidad u otras circunstancias.
- **Debida diligencia reforzada:** se espera que en situaciones de conflicto (como sucede en algunos territorios colombianos) las empresas realicen una debida diligencia reforzada incluyendo posibles violaciones a las leyes humanitarias internacionales.

➤ **Capítulo V sobre empleo y relaciones laborales**

- Agrega una nueva directriz para proporcionar condiciones de salud y seguridad en el trabajo bajo los estándares de La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Recomienda hacer debida diligencia basada en riesgos para los sectores con alta informalidad, déficit de trabajo decente y contexto de transformaciones digitales.
- Las empresas deben tomar medidas necesarias para prevenir la trata de personas destinadas a trabajo forzoso y servidumbre por deudas.

- La capacitación de actualización y recapitación de trabajadores deben anticipar los cambios futuros en las operaciones y las necesidades de la empresa, como cambios tecnológicos, sociales y ambientales, así como los riesgos y las oportunidades vinculados a la automatización, la digitalización, la transición justa y el desarrollo sostenible.

➤ **Capítulo VI sobre medio ambiente**

- Las nuevas líneas reconocen que el cambio climático es una amenaza urgente y que las empresas juegan un rol fundamental para avanzar hacia economías sostenibles.
- Sugiere a las empresas incluir dentro de sus debidas diligencias los impactos reales o potenciales a la biodiversidad, deforestación, ecosistemas y contaminación del aire, agua y suelo, así como la gestión de residuos y sustancias peligrosas.
- Recomienda a las empresas incluir enfoques de economía circular en sus operaciones.
- Sugiere a las empresas respetar los estándares de bienestar animal que están alineados con la Organización Mundial de Sanidad Animal (OMSA), velar por condiciones óptimas de nutrición, cuidado, manejo y ambiente sano, así como observar las guías de transporte de animales vivos de las organizaciones internacionales.

➤ **Capítulo VII sobre lucha contra el soborno y otras formas de corrupción**

- Actualiza el marco de instrumentos sobre anticorrupción y sugiere a las empresas sujetarse a ellos.
- Reconoce que un manejo inadecuado de los conflictos de interés denota frecuentemente un alto riesgo de situaciones de corrupción en el ámbito público y privado de las empresas.
- Reconoce que la empresa de forma individual no puede mitigar los riesgos de corrupción por lo que debe acudir a la acción colectiva de actores como los gremios, asociaciones de profesionales, organizaciones internacionales y de la sociedad civil para diseñar e implementar políticas anticorrupción.

➤ **Capítulo IX sobre ciencia, tecnología e innovación**

- En este capítulo se agenda la directriz de realizar debidas diligencias para abordar impactos reales o potenciales relacionados con la financiación, venta, concesión de licencias, comercio y uso de tecnologías, innovaciones y desarrollos científicos.

- Se recomienda a las empresas apoyar, según sus posibilidades, esfuerzos para una red de internet abierta, libre, global, interoperable, fiable, accesible, asequible, segura y resiliente.

➤ **Capítulo X sobre competencia**

- Finalmente, las líneas directrices incluyen una referencia a la importancia de evitar actos de colusión en el mercado laboral o fijación de salarios entre empresas competidoras, así como acuerdos para evitar contratar o reclutar trabajadores o acuerdos para evitar igualar ofertas salariales de la competencia.

Tratado vinculante de Empresas y Derechos Humanos

El Consejo de Derechos Humanos adoptó en junio de 2014 la resolución 26/9 por la que decidió “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, cuyo mandato debería consistir en elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”.

En julio de 2023, antes del noveno período de sesiones, publicaron un borrador actualizado¹ para las negociaciones del tratado vinculante, que tendrán lugar del 23 al 27 de octubre de 2023 en Ginebra.

En una audiencia pública en el Congreso realizada a principios de octubre, algunos congresistas del Partido Pacto Histórico y miembros de la sociedad civil pidieron al Gobierno colombiano hacerse parte de las discusiones de este tratado vinculante.

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



Alfonso Palacios Torres
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos



María Camila Agudelo Salazar
Directora de Asuntos Públicos

¹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>