Boletín N° 17.446-17 y su relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos

Autores

Juan Pablo Cavada Herrera
Email: jcavada@bcn.cl
Anexo 1873.
Jaime Rojas Castillo
Email: jrojas@bcn.cl
Anexo 3131

Comisión

Documento elaborado para la Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía del Senado.

Nº SUP: 157352.

Resumen

El proyecto ley contenido en el Boletín N° 17.446-17 establece para las grandes empresas que señala una obligación de debida diligencia respecto de los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático. Entre sus principales aspectos, dispone la identificación de daños reales y potenciales derivados de las operaciones propias, de sus filiales y socios comerciales; medidas de prevención y mitigación; mecanismos de denuncia y seguimiento; previsiones para la eventual reparación; un plan de transición frente al cambio climático; y la elaboración y publicación de un Reporte Anual.

Estas disposiciones presentan varios componentes de la debida diligencia establecidos en los Principios Rectores 17 a 21. En particular, la identificación de impactos se aproxima a los Principios 17 y 18; los protocolos y medidas preventivas, a los Principios 17 y 19; las medidas de reparación, al Principio 22; los mecanismos de seguimiento y denuncia, a los Principios 20, 29 y 31; y la publicación y remisión del reporte anual, al deber de comunicación contemplado en el Principio 21. El proyecto incorpora, además, un contenido específico en materia de transición climática, que no se encuentra expresamente contemplado como componente autónomo de la debida diligencia en los Principios Rectores 17 a 21.

No obstante, se pueden observar algunas diferencias respecto del estándar mínimo establecido por los Principios Rectores, puesto que el proyecto articula la debida diligencia a través, de un reporte anual, mientras que el Principio Rector 17 la concibe como un proceso continuo que comprende la evaluación de impactos, integración y actuación sobre sus resultados, seguimiento y comunicación. Por otra parte, se observan disposiciones que exigen protocolos, sin establecer en forma expresa su implementación efectiva. Además, no diferencia aquellas medidas que corresponde adoptar según la empresa que cause, contribuya a causar o se vincule directamente con un impacto negativo mediante sus relaciones comerciales.

El proyecto, por otra parte, se centra en la participación de los trabajadores, mientras que los Principios Rectores consideran también a las personas y comunidades potencialmente afectadas. A su vez, los mecanismos de denuncia no incorporan explícitamente todos los criterios de eficacia del Principio Rector 31, esto es, accesibilidad, previsibilidad, equidad y transparencia. El Reporte Anual, no asegura expresamente que la información sea accesible y suficiente para evaluar la respuesta empresarial frente a impactos determinados, ni contempla un mecanismo específico de comunicación dirigido a las partes afectadas.

Introducción

A solicitud de la Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía, en el marco de la discusión en general del proyecto de ley que establece y regula la debida diligencia de las empresas en el respeto a los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático (Boletín N° 17.446-17), moción de la ex Senadora Isabel Allende.[1], este documento analiza, en términos generales, sus principales aspectos y sus relaciones con los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" elaborados por el Representante Especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidad para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

El análisis se centra en aquellos Principios Rectores que presentan una relación directa o relevante con las materias reguladas en el proyecto de ley, sin pretender abordar de manera exhaustiva todos los Principios Rectores ni todas sus posibles relaciones con la iniciativa.

El tema que aborda y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados, por el plazo de entrega convenido y por la información disponible. No se trata de un documento académico y se enmarca en los criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad en su entrega. La negrilla y cursiva es nuestra.

1. Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: apuesta en práctica del marco de la Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (en adelante, Principios Rectores)[2], se basan en el reconocimiento 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 derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.[3]

[1] Boletín N° 17.446-17. Disponible: https://c.bcn.cl/R3JOhz.
[2] Su elaboración estuvo a cargo del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, John Ruggie, presentados al Consejo de Derechos Humanos en 2011 en el documento A/HRC/17/31 y respaldados por el Consejo mediante la Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011. Disponible aquí: https://c.bcn.cl/7bY2iM.
[3] Naciones Unidas, 2011: 1.

Los principios Rectores se estructuran en tres pilares o Capítulos: I. Deber del Estado de proteger los derechos humanos; II. Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y III. Acceso a mecanismos de reparación.

1.1. Respeto de los derechos humanos

El Principio Rector N° 11, establece que las empresas deben respetar estos derechos, lo que "significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación."[4]

Sobre este particular, en el Comentario al Principio N° 11, se señala que esta responsabilidad

> constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.
>
> Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas.[5]

De lo dicho se desprende que las empresas, con independencia del ámbito en que operen, deben respetar los derechos humanos, como una responsabilidad que existe con independencia de las obligaciones del Estado y no importa una reducción de las mismas. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas internas en materia de protección de los derechos humanos e implica la adopción de adoptar medidas adecuadas para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

El Comentario al Principio Rector N° 11, señala también que "[l]as empresas no deben menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, ni emprender acciones que puedan debilitar la integridad de los procesos judiciales."[6].

Por su parte, el Principio Rector N° 15, establece que las empresas para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, debe contar con políticas y procedimientos apropiados, en consideración a su tamaño y circunstancias. Esto es:

> a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;

[4] Principio Rector N° 11.
[5] Principio Rector N° 11, Comentario.
[6] Ibidem.

> b) 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;
>
> c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.[7]

1.2. Debida diligencia en materia de derechos humanos

El Principio Rector N° 17, establece que con la finalidad de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos:

> "las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe 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 negativas."[8]

La debida diligencia en materia de derechos humanos, según el Principio Rector N° 17, debe:

> a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
>
> b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
>
> c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.[9]

En los Comentarios al Principio Rector N° 17, se señala que este define los parámetros de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Los riesgos, son definidos como "las posibles consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos."[10] Para abordar los impactos potenciales, se debe responder con medidas de prevención o de mitigación, y ante los impactos reales, es decir, cuando estos se han producido, deben ser remediados, de acuerdo con el Principio Rector N° 22.

---

[7] Principio Rector N° 15.
[8] Principio Rector N° 17.
[9] Ibidem.
[10] Principio Rector N° 17, Comentario.

La debida diligencia en materia de derechos humanos, por otra parte, según los Comentarios al Principio Rector N° 17:

- Puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos.
- Debe ponerse en marcha lo antes posible cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, en atención que la preparación de contratos u otros acuerdos pueden mitigarse o agravarse los riesgos o bien heredarse en procesos de fusión o adquisición.
- Se reconoce que puede resultar demasiado difícil proceder con la debida diligencia:
- Deben identificar las áreas generales que presentan mayor riesgo de consecuencias negativas, debido:

  (a) al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes;
  (b) las operaciones;
  (c) los productos o los servicios de que se trate; o
  (d) a otras consideraciones pertinentes.

- Dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos humanos en esas áreas.
- Se plantea cuando una empresa contribuye o puede contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por otras partes.
- Tiene una acepción jurídica y otra no jurídica, a saber:

    - Las empresas pueden ser consideradas cómplices de actos cometidos por otra parte, por ejemplo, cuando parecen beneficiarse de una infracción cometida por esa otra parte.
    - Se prohíbe en la comisión de un delito y algunas jurisdicciones establecen la responsabilidad penal de las empresas en tales casos.
    - También cabe la posibilidad de iniciar acciones civiles que supuestamente han contribuido a causar daños, aun cuando no pueda ser definido en términos de derechos humanos.
    - El criterio pertinente para definir la complicidad, desde la jurisprudencia del derecho internacional, “es la asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo.”

- Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas
- Permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos.
- Las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos.

A continuación, este informe analiza el contenido del Boletín N° 17.446-17.

2. Principales aspectos del Boletín N° 17.446-17

El proyecto, iniciado en moción de la ex Senadora Allende, ingresó a tramitación el 03 de abril de 2025, encontrándose a la fecha de este informe en su primer trámite constitucional en la Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía del Senado.

Entre sus fundamentos, la iniciativa reconoce que las empresas generan en las sociedades impactos positivos y en algunas oportunidades efectos negativos, que se encuadran en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas en el año 2011, los que constituyen directrices internacionales que orientan a los Estados, las empresas y la sociedad.[11]

La idea matriz del proyecto es "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."[12].

Entre los referentes normativos, el proyecto de ley, además, de los "Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos" de las Naciones Unidas, indica la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea[13], así como la normativa vigente en Francia, Suecia y Alemania.

Por otra parte, la moción parlamentaria hace referencia a las iniciativas nacionales para consolidar en el país la cultura del respeto y promoción de los derechos humanos y la actividad de las empresas. A este respecto, enuncia el 1er Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos,2017-2020, política pública que estableció prioridades y acciones para implementar los Principios Rectores. Asimismo, hace referencia a la publicación del 2° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2022-2025).

El proyecto de ley consta de un artículo único y una disposición transitoria.

---

[11] Boletín N° 17.446-17, 2025.
[12] Ibidem.
[13] La Directiva (EU) 2024/1760 de 13 de junio de 2024, establece la diligencia debida en materia de derechos humanos en su artículo 5: "1. Los Estados miembros velarán por que las empresas actúen, en materia de derechos humanos y medio ambiente, con diligencia debida basada en el riesgo conforme a lo establecido en los artículos 7 a 16". Esta se desarrolló a través de las siguientes acciones:
a) integración de la diligencia debida en sus políticas y sus sistemas de gestión de riesgos (artículo 7);
b) detección y evaluación de los efectos adversos reales o potenciales (artículo 8), y, cuando sea necesario, priorización de los efectos adversos reales y potenciales (artículo 9);
c) prevención y mitigación de los efectos adversos potenciales, eliminación de los efectos adversos reales y minimización de su alcance (artículo 10 y 11);
d) reparación de los efectos adversos reales (artículo 12);
e) desarrollo de una colaboración constructiva con las partes interesadas (artículo 13);
f) establecimiento y mantenimiento de un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación (artículo 14);
g) supervisión de la eficacia de su política y sus medidas de diligencia debida (artículo 15); y
h) comunicación pública sobre diligencia debida (artículo 16).
Disponible en: https://c.bcn.cl/1O31lp.

3. Análisis del articulado del Proyecto

3.1. Artículo Único

El artículo Único propuesto por la iniciativa legislativa es del siguiente tenor:

> 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.

En lo que sigue, se analizará en contenido de la disposición transcrita, sin que ello importe, un análisis que comprenda todos y cada uno de los posibles aspectos susceptibles de identificar en ellas.

A. Aspectos Generales

El artículo único establece la obligación de las empresas de ejercer una debida diligencia en relación con el cumplimiento y el respeto de los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático. Con este fin, establece un mecanismo que consiste en elaborar una vez al año un reporte – o informe – el que comprende siete aspectos contenidos en las letras a y g del artículo único.

El artículo único, literal g), propuesto, considera la posibilidad que la autoridad, que no identifica, determine otros aspectos.

Las empresas deben enviar el reporte en el mes de diciembre de cada año a diversas instituciones y publicarlo en su sitio electrónico. El reporte debe remitirse al: (a) Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas; (b) al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; (c) al Ministerio del Trabajo y Previsión Social; (d) al Consejo Superior Laboral; y (e) al Instituto de Derechos Humanos.

Observación:
En relación la letra g), se trata de una cláusula abierta, que, en una primera aproximación, no presenta una relación directa con un Principio Rector específico. Sin embargo, su amplitud no permitiría establecer con antelación qué elementos adicionales será exigibles a las empresas e incorporados en el reporte.

B. Empresas obligadas

El inciso final del artículo único propuesto establece lo siguiente:

> 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.

Siendo así, las empresas a quienes se aplica el proyecto serían las siguientes:

B.1.- Grandes empresas

Para ser considerada dentro de esta categoría, la empresa (o una matriz cuyas filiales en conjunto lo sumen) debe cumplir con al menos uno de los siguientes requisitos:

1. Dotación de personal: Tener 200 o más trabajadoras o trabajadores contratados.

2. Ingresos o compras: Registrar ingresos o compras anuales mayores o iguales a 60.000 UTM.
3. Capital propio: Contar con un capital propio mayor o igual a 300.000 UTM.

B.2. Empresas matrices

Aquellas cuya suma de filiales cumpla en conjunto con cualquiera de las condiciones anteriores.

Observación:

El texto del proyecto de ley no distingue entre el origen del capital (público o privado), sino únicamente en función del tamaño y sus ingresos/operaciones. Por lo tanto, de su tenor literal no se desprende una exclusión de empresas públicas o estatales que cumplan los requisitos para las grandes empresas.

Extensión indirecta a socios y filiales
Aunque la obligación formal recae sobre las grandes empresas, el alcance del deber de debida diligencia exige a estas evaluar y prevenir daños producidos directa o indirectamente por sus filiales y socios comerciales.

La extensión indirecta a socios y filiales se justifica de manera explícita en las disposiciones del Artículo Único del proyecto de ley.

De esta forma, aunque un socio comercial o filial de menor tamaño no califique por sí solo como grande empresa, la gran empresa que esté obligada a cumplir la ley debe supervisar, auditar e incluir el desempeño ambiental y de derechos humanos de sus socios y filiales en su sistema de debida diligencia y reporte anual.

Obligación de identificar daños de filiales y socios comerciales

En relación con el literal a), del artículo único del proyecto, exige que las empresas identifiquen en su reporte anual los daños causados o potenciales a los derechos humanos y al medio ambiente producidos directa o indirectamente por sus propias operaciones, así como por las operaciones de sus filiales y las de sus socios comerciales.

- **Implementación de protocolos de prevención en la cadena de valor**: el literal b) dispone que la empresa debe elaborar un protocolo para la prevención de abusos (tales como discriminación, violencia, trabajo infantil, trabajo forzado y trata de personas) que debe aplicarse en sus operaciones, filiales y socios comerciales.

- **Inclusión de matrices por el conjunto de sus filiales**: el criterio de aplicabilidad establece que también quedan comprendidas dentro de la ley aquellas empresas matrices cuyas filiales, consideradas en conjunto, cumplan con los requisitos exigidos para ser catalogadas como grandes empresas.

Otros impactos o implicancias

En relación con el efecto cascada en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) y proveedores (Impacto en la cadena de valor), se observa que, aunque una pequeña o mediana empresa no califique formalmente como "gran empresa", su calidad de proveedora o socia comercial de una empresa obligada podría generar efectos indirectos sobre sus estándares ambientales y laborales, en la medida en que estos sean considerados por la gran empresa en sus procesos de debida diligencia.

En cuanto a la exigencia del Plan de Transición Climática, se debe señalar que este no se limita a mitigar daños actuales; el proyecto exige adoptar un plan de transición enfocado expresamente en la mitigación del cambio climático en sus operaciones.

Tratándose de los Mecanismos de denuncia con participación de trabajadores, la empresa deberá implementar canales internos de denuncia segura para prevenirlos violaciones a los derechos humanos (como violencia, discriminación, trabajo infantil o forzado) permitiendo la participación de los trabajadores.

C. Reporte Anual

Según se dijo en el apartado anterior, las empresas deben elaborar un reporte anual, que debe contener una serie de elementos. A continuación, se analizan los principales aspectos en relación con los Principios Rectores:

c.1) Identificación de los daños causados y potenciales

La letra a), del artículo único propuesto dispone:

> 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.

Observación:
Esta disposición se relaciona, principalmente, con el Principio Rector N° 17 y 18. En una primera etapa, la debida diligencia implica identificar y evaluar las consecuencias reales o potenciales sobre los derechos humanos. Al respecto, el Principio Rector N° 17, comprende los impactos directos vinculados con las operaciones, los productos y servicios de las empresas por medio sus relaciones comerciales, estableciendo el alcance general y continuo del proceso de debida diligencia. Por su parte, el Principio Rector N° 18, establece que las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales con las que puedan verse implicadas, ya sea por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.

c.2) Elaboración de un protocolo

A este respecto la letra b), del artículo único propuesto establece lo siguiente:

> 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.

Observación:
La letra b), del artículo único del proyecto se vincula con el Principio Rector N° 17 y N° 19. En efecto, el Principio Rector N° 17 establece la obligación de determinar los riesgos, el Protocolo se orienta a prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Además, la referencia a las operaciones, filiales y socios comerciales se aproximaría al alcance de este Principio, que incluye los impactos que la empresa pueda causar o contribuir a causar a través de sus relaciones comerciales. Sin embargo, el Principio Rector N° 17, concibe la debida diligencia como un proceso amplio y de carácter continuo, que incluye cuatro aspectos: (a) la evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos; (b) la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; (c) el seguimiento de las respuestas; y (d) la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

A su vez, el Principio Rector N° 19, diferencia la respuesta empresarial según la forma en que la empresa esté vinculada con la consecuencia negativa: cuando la cause o contribuya a causarla, o cuando esta se encuentre directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios mediante una relación comercial.
Con todo, el literal b), del artículo único se limita a exigir la elaboración de un protocolo, sin establecer, en esta parte, su implementación efectiva ni la adopción de medidas concretas frente a los riesgos identificados. El Principio Rector N° 19, distingue la respuesta empresarial, según esta cause o contribuya a causar un impacto, o cuando él esté directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios a causa de una relación comercial, la que no aparece expresamente señalada en la norma analizada.

c.3) Medidas para la promoción

Sobre este particular, la letra c), del artículo único dispone:

> c) Medidas para la promoción de condiciones de trabajo seguro y saludable para las trabajadoras o trabajadores, usuarios y localidades en las que opere.

Observación:
El mandato de la letra c) del artículo único del proyecto, se centra en las condiciones de trabajo, debiendo ser seguras y saludables. Sin embargo, la debida diligencia se centra en un conjunto de derechos internacionalmente reconocidos que podrían verse afectados por las actividades de las empresas. En

efecto, el Principio Rector N° 12, que dice relación con los a Derechos humanos internacionalmente reconocidos que las empresas deben respetar, esto es Carta de Derechos Humanos[14] y los Principios relativos a los derechos contenidos en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo[15].

Asimismo, la disposición puede vincularse con los Principios Rectores N° 17 y 19 en cuanto contempla la adopción de medidas orientadas a prevenir consecuencias negativas y promover condiciones adecuadas en el ámbito de actuación de la empresa. Sin embargo, la disposición no establece expresamente que dichas medidas deban derivar de una evaluación de impactos ni las vincula con las distintas formas de participación de la empresa previstas en el Principio Rector N° 19.

c.4) Protocolos y presupuestos

Esta materia está establecida en la letra d), del artículo único propuesto y es del siguiente tenor:

> d) Establecer protocolos y presupuestos para la prevención y eventuales reparaciones y/o mitigaciones que deriven de incumplimientos.

Observación:
La letra d), del artículo único de la moción, presenta una relación con lo dispuesto en el Principio Rector N° 19 y 22, en materia de prevención, mitigación y reparación de consecuencias negativas. El Principio Rector N° 19, establece que, con este fin, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en las funciones y procesos internos pertinentes y adoptar las medidas necesarias. Por su parte, el Principio Rector N° 22, señala que cuando una empresa determine que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, debe repararlas o contribuir a su reparación mediante procedimientos legítimos.

[14] La Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
[15] Son conocidos también como “normas fundamentales” en el trabajo y son los siguientes:
● Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).
● Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).
● Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29).
● Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105).
● Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138).
● Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182).
● Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100).
● Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

c.5) El Plan de transición para la mitigación de daños

Al respecto la letra e), del artículo único propuesto establece lo siguiente:

> e) Adopción de un plan de transición para la mitigación de daños que pueda producir en el contexto del cambio climático.

En cuanto a la adopción de un Plan de Transición para la mitigación de daños que pueda producir la empresa en el contexto del cambio climático, si bien es verdad que podría vincularse, principalmente, con el Principio Rector N° 17 y N° 19, los principios agrupados bajo el epígrafe "LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS" (principios N°s 17 a 21), no contemplan una disposición sobre un plan de transición climática. En consecuencia, el proyecto incorpora una exigencia específica en materia de transición climática que no se encuentra expresamente prevista en los Principios Rectores como componente autónomo de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

c.6) Mecanismos internos

La letra f), del artículo único del proyecto señala:

> 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

Observación:
La letra f) del artículo único del proyecto de ley, se vincula con lo dispuesto en el Principio Rector N° 20, N° 29 y N° 31.

El Principio Rector N° 20, contempla el seguimiento eficacia de las medidas adoptadas por las empresas frente a sus impactos sobre los derechos humanos. Para ello, señala que dicho seguimiento debe basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y tener en cuenta las observaciones de fuentes internas y externas, incluidas las partes afectadas.

Sin embargo, la letra f) del proyecto, no establece el mecanismo deba dirigirse a verificar la eficacia de las medidas adoptadas frente a los impactos sobre los derechos humanos. Tampoco contempla el uso de indicadores cualitativos y cuantitativos ni la incorporación de observaciones provenientes de otras partes o fuentes externas, como se prevé en el Principio Rector N° 20.

En relación con las denuncias seguras, el Principio Rector N° 29, establece que las empresas den establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional que estén a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas. Estos mecanismos, por una parte, (a) contribuyen a determinar las consecuencias negativas sobre los

derechos humanos; y (b) permiten que la empresa se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias negativas, en forma temprana y de manera directa, con el fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones.[16]

Hay que señalar, sin embargo, que el mecanismo contemplado en la letra f, del artículo único del proyecto, se configura como un sistema interno de denuncia, en el que participan trabajadoras y trabajadores, es decir, tiene alcance limitado, mientras que el Principio Rector 29 establece que éste debe ser accesible directamente a las personas y a las comunidades que pueden verse afectadas por las actividades empresariales. Tampoco, se establece como un mecanismo cuya función aborde tempranamente los daños y facilitar la reparación, conforme al Principio Rector N° 22.

Finalmente, el Principio Rector N° 31, que establece las condiciones que deben reunir los mecanismos extrajudiciales de reclamación tanto estatales como no estatales, para ser eficaces, los que deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, además, de constituir una fuente de aprendizaje continuo y basarse en la participación y el diálogo.

El mecanismo contemplado en la letra f), del artículo único del proyecto, solo exige que se trate denuncias seguras, sin hacer referencia a los restantes criterios de eficacia previstos en el Principio Rector N° 31.

D. Forma de comunicar los impactos sobre los DD. HH

El inciso segundo del artículo único establece la forma en que las empresas van a comunicar sus impactos en los derechos humanos:

> 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.

Observación:
Este inciso, presenta una correspondencia con el Principio Rector N° 21, el que establece que las empresas para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, particularmente, cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Tratándose de empresas cuyas operaciones o contextos operacionales impliquen riesgo de graves impactos sobre los derechos humanos, deben informar oficialmente las medidas que toman al respecto.

El proyecto de ley, desarrolla algunos aspectos que el Principio Rector N°21 establece de manera general al fijar una periodicidad anual, identificar los organismos públicos receptores del reporte y al

[16] Principio Rector N° 29, a y b).

establecer la obligación de la empresa de publicarlo en su sitio electrónico, incorporando la dimensión externa que forma parte de la debida diligencia.

Sin embargo, se advierte que la obligación de remitir y publicar el reporte anual no sería garantía, por si sola, de todos los elementos contemplados en el Principio Rector N° 21. En particular, la norma propuesta no asegura en forma expresa que la información sea accesible para sus destinatarios y suficiente para evaluar la respuesta de la empresa frente a un impacto concreto, ni establece salvaguardas dirigidas a evitar que la comunicación coloque en riesgo a las partes afectadas o al personal, incluida la protección de la confidencialidad comercial.

Finalmente, se observa que la disposición analizada se centra en la remisión institucional y publicación general del Reporte, mientras que el Principio Rector N° 21 lo hace respecto de las partes afectadas, y no se constata un mecanismo de comunicación dirigido a las partes en el proyecto de ley.

3.2. Artículo Transitorio

La iniciativa contempla un artículo transitorio del siguiente tenor:

> 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.

Observación:
Este artículo faculta al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para dictar, en el ámbito de sus funciones y atribuciones, las instrucciones y normas para la implementación y un adecuado funcionamiento de la ley. Esta habilitación normativa podrá incidir en la implementación práctica de las obligaciones previstas en el proyecto, pero su relación con los Principios Rectores dependerá del contenido de las normas que se dicten en ejercicio de dicha facultad.”

Referencias

Gobierno de Chile (2026). Comité Interministerial para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: https://c.bcn.cl/ADCH05 (octubre, 2026).

Senado (Chile). (2024). Boletín 17.446-17. Establece y regula la debida diligencia de las empresas en el respeto a los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático. Disponible en: https://c.bcn.cl/R3JOhz (octubre, 2026).

Naciones Unidad, Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos:*

puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011. Disponible en: https://c.bcn.cl/7bY2iM (octubre, 2026).

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable,* París: OCDE. Disponible en: https://c.bcn.cl/l4Qhel (septiembre, 2026).

Legislación

Decreto N° 169, M. de Relaciones Exteriores, Crea Comité para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, Diario Oficial de 09 de abril de 2018. Disponible en: https://bcn.cl/2lt2b (octubre, 2026).

Parlamento Europeo y Consejo (2024). Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Disponible en: https://c.bcn.cl/1O31lp (octubre, 2026).

Disclaimer
Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.