Boletín N° 17196-17 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: 157310.

Resumen

Del análisis de las disposiciones de los artículos 10 bis y 10 ter nuevos contenidos en el Boletín N° 17196-17, con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos se podría desprender:

El mecanismo establecido en el artículo 10 bis, tendría, en principio, un alcance restringido, puesto que, según se desprende de la disposición citada, no se aplica de forma general ni universal a todas las empresas, sino a únicamente a entidades participantes del mercado de valores, obligación, que según el Principio Rector 14, corresponde a todas las empresas, "independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.".

En cuanto al contenido del mecanismo establecido en el artículo 10 ter en materia de riesgos y debida diligencia, se observa que se relaciona directamente con diversos Principios. Junto a lo ya señalado, en materia del universo de instrumentos que identifican derechos humanos el proyecto identifica como tales a los reconocidos en los tratados suscritos y ratificados por Chile. Se hace presente que en el Principio Rector N° 12 establece un mínimo. La Constitución de 1980, no utiliza el término "suscrito" sino ratificado por Chile y que se encuentran vigentes.

En materia de riesgos y responsabilidad de empresas, no obstante, que la obligación establecida en el artículo 10 ter, N° 1 es la de informar una vez al año, se hace presente que estos deben ser evaluados de manera continua en atención a que las circunstancias en que las empresas desarrollan su actividad podrían cambiar. Además, en relación con quienes generan los riesgos para los derechos humanos, el proyecto se enfoca en las empresas y los proveedores, mientras que el en los Principios Rectores se emplea la frase "relaciones comerciales".

Finalmente, en relación con la obligación de comunicar oficialmente la información sobre el tratamiento de las denuncias y medidas adoptadas, lo dispuesto en el artículo 10 ter propuesto guardaría relación con el requisito de transparencia y la obligación de las empresas de estar preparadas para responder a los requerimientos de los interesados. Con todo, estos mecanismos, además, de ser transparentes, deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo, y basarse en la participación y el diálogo.

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 Modifica la ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, con el objeto de establecer obligaciones para promover la protección de derechos humanos, a las personas jurídicas que indica (Boletín N° 17196-17), moción de la H. Senadora Paulina Vodanovic[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], es un documento elaborado por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Representante Especial incorporó los Principios Rectores en su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que los hizo suyos mediante la resolución 17/4, de 16 de junio de 2011.

Estos Principios Rectores 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;

[1] Boletín N° 17196-17. Disponible: https://c.bcn.cl/H9y9QM.
[2] Fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidad, 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.

> c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.[3]

Los principios Rectores se estructuran en tres pilares: 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.

2. Principales aspectos del Boletín N° 17196-17

El proyecto, iniciado en moción de la Honorable Senadora Vodánovic, ingresó a tramitación el 21 de octubre de 2024, 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 hace referencia al deber de los Estados de respetar, proteger y promover los derechos humamos, incluso cuando se producen vulneraciones entre particulares, debiendo el Estado responder internacionalmente por el incumplimiento del deber establecer un sistema de reglas que prevención y mecanismos de reparación por vulneración de los derechos humanos.[4]

Además, el proyecto de ley toma como referentes, los “Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos” de la ONU y la “Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable” de la OCDE, y otras referencias, por ejemplo, Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea.

El proyecto de ley consta de un artículo único que incorpora en la Ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas un artículo 10 bis y 10 ter[5] , que en el acápite siguiente se analiza en detalle.

3. Análisis del articulado del Proyecto

a. Artículo 10 bis

El proyecto propone incorporar el siguiente artículo 10 bis:

> “Artículo 10 bis. Las personas jurídicas inscritas en el Registro de Valores y señaladas en los numerales 1, 4, 5, 6 y 8 del artículo 3º de esta ley 21.000, que cumplan algunas de las condiciones

[3] Naciones Unidas, 2011: 1.
[4] Boletín N° 17196-17, 2024.
[5] Se hace presente que, en el párrafo final de los fundamentos, anterior a CONTENIDO DEL PROYECTO", seña que:
“El presente proyecto de ley consta de un artículo único que agrega dos artículos a la ley Nº 18.045, Ley de Mercado de Valores, al final del Título III denominado “De la información continua y reservada”. Sin embargo, en el articulado propuesto, no se señala nada sobre la ley Nº 18.045, Ley de Mercado de Valores.

> que se enumeran a continuación, están sujetas a las obligaciones establecidas en el artículo siguiente:
>
> a) Tener, al 1º de enero de cada año, un promedio de 250 trabajadores o más por mes en el año anterior, a jornada parcial o completa, e ingresos anuales superiores a 1.000.000 de unidades de fomento por ventas y servicios, de acuerdo con la información proporcionada al Servicio de Impuestos Internos en el último ejercicio respecto del que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales; o,
>
> b) aun no habiendo alcanzado los umbrales a que se refiere la letra precedente, ser el controlador común de un grupo empresarial que haya alcanzado dichos umbrales en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales consolidados;"

El artículo 10 bis propuesto no tiene una aplicación general a todas las empresas, sino que se circunscribe a determinadas entidades participantes del mercado de valores que alcancen los umbrales de trabajadores e ingresos establecidos en la norma, o que sean controladoras de un grupo empresarial que los alcance. Las entidades que se encuentren en alguna de estas situaciones quedarán sujetas a las obligaciones previstas en el artículo 10 ter propuesto.

A continuación, se analiza con mayor detalle el ámbito de aplicación de la norma propuesta:

1. **Requisito Registral (Registro de Valores)**: Debe tratarse de una persona jurídica inscrita en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y que corresponda a las entidades reguladas en los numerales 1, 4, 5, 6 y 8 del artículo 3° de la Ley N° 21.000 (tales como sociedades anónimas abiertas emisoras de valores de oferta pública, administradoras de fondos, compañías de seguros y reaseguros, o cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas).

2. **Requisito Cuantitativo** (Número de trabajadores y volumen de facturación): Además de la inscripción registral, la empresa debe cumplir con cualquiera de las siguientes condiciones:

    - Registrar, al 1 de enero de cada año, un promedio mensual de 250 trabajadores o más en el año anterior e ingresos anuales por ventas y servicios superiores a 1.000.000 de Unidades de Fomento (UF); o
    - Ser el controlador común de un grupo empresarial que haya alcanzado consolidadamente dichos umbrales de 250 trabajadores y 1.000.000 UF en el último ejercicio.

En consecuencia, el ámbito de aplicación definido por el artículo 10 bis propuesto produce efectos distintos según la naturaleza jurídica y las características de las entidades involucradas:

1. **Sociedades Privadas y Mipymes**: Quedan excluidas las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, así como las Sociedades Anónimas Cerradas, SpA o SRL no inscritas en el Registro de Valores, con independencia de su volumen de ventas o número de trabajadores.

2. **Empresas Públicas o del Estado**: No quedarían sujetas a la ley por el solo hecho de ser estatales. Únicamente quedarían obligadas aquellas empresas públicas que hayan emitido valores de oferta pública inscritos en el Registro de Valores de la CMF y que además superen los umbrales de 250 trabajadores y 1.000.000 UF de ingresos anuales. Las empresas públicas no inscritas en dicho registro están fuera de la norma propuesta.

Observación:
El artículo 10 bis, utiliza como criterios el número de trabajadores, ingresos y grupos empresariales para establecer qué empresas están sometidas a los deberes del artículo 10 ter.

Sobre el punto, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen que la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos tiene un alcance general. En particular, el Principio Rector N° 14, señala que la "responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura."

b. Artículo 10 ter

El proyecto propone el siguiente artículo 10 ter:

> Artículo 10 ter. Las personas jurídicas señaladas en el artículo precedente deberán:
>
> 1) Elaborar y publicar, en un sitio web, una declaración en que se identifiquen los mayores riesgos de afectación de derechos humanos establecidos en tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile por parte de la actividad de la empresa y de sus proveedores a los trabajadores de ambas, consumidores y las comunidades donde se desarrollan sus actividades; se señalen las medidas que se adoptarán para reducir o suprimir dichos riesgos; y, se establezcan canales de denuncia e instancias de resolución de las mismas al interior de la empresa.
>
> 2) Llevar a cabo, una vez al año, un proceso de evaluación de las medidas adoptadas para disminuir y suprimir los riesgos señalados en el numeral anterior y para identificar nuevos riesgos.
>
> 3) Publicar en un sitio web, una vez al año, los resultados del proceso señalado en el numeral anterior y actualizar la política empresarial establecida en el primer literal de este artículo de de acuerdo con los mismos.
>
> 4) Publicar en un sitio web, una vez al año, el número total de denuncias recibidas a través de los canales señalados en el primer numeral de este artículo, especificando la cantidad que se

> encuentran pendientes de resolución y, dentro de las resueltas, el número de rechazadas y de acogidas, especificando las medidas adoptadas en este último caso."

A continuación, se revisa en forma individual cada uno de los numerales:

1. Artículo 10 ter, N° 1 propone

> Elaborar y publicar, en un sitio web, una declaración en que se identifiquen los mayores riesgos de afectación de derechos humanos establecidos en tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile por parte de la actividad de la empresa y de sus proveedores a los trabajadores de ambas, consumidores y las comunidades donde se desarrollan sus actividades; se señalen las medidas que se adoptarán para reducir o suprimir dichos riesgos; y, se establezcan canales de denuncia e instancias de resolución de las mismas al interior de la empresa.

En esta disposición se puede identificar lo siguiente:

- Obligación de elaborar y publicar, en un sitio web, una declaración que identifique los principales riesgos de afectación de derechos humanos.
- Los derechos humanos considerados son aquellos reconocidos en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile.
- Los riesgos deben vincularse tanto con la actividad de la propia empresa como con la de sus proveedores, y considerar sus posibles efectos sobre los trabajadores de ambas, los consumidores y las comunidades donde desarrollan sus actividades.

Identificación de las medidas que se adoptarán para reducir o suprimir los riesgos detectados.
Establecimiento de canales de denuncia e instancias internas para la resolución de las denuncias.

Observación:
El nuevo artículo 10 ter N° 1 propuesto, establece el mecanismo al que están sujetas las empresas señalas en el artículo 10 bis, lo que se relaciona, prima facie, con los Principios Rectores N° 12, 13, 15 y 17.

En relación con el Principio Rector N° 12, referido a Derechos humanos internacionalmente reconocidos que las empresas deben respetar, el proyecto de ley contiene una referencia distinta en su formulación del universo de derechos identificados como referencia, ya que establece que como mínimo se deben respetar los derechos contenidos en la Carta de Derechos Humanos[6] y los Principios relativos a los derechos contenidos en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo[7], mientras que el proyecto se refiere a los tratados suscritos y ratificados por Chile.

[6] 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.
[7] Son conocidos también como "normas fundamentales" en el trabajo y son los siguientes:

Por su parte, el Principio Rector N° 15, establece que, para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

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

En relación a quienes generan los riesgos, los Principios Rectores N° 13 y 17, se refieren a las consecuencias que la empresa provoque, aquellas a las que contribuya y aquellas directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. En el proyecto se utiliza el término proveedores, mientras que los PR utilizan el término “relaciones comerciales”.

2. Artículo 10 ter, N° 2 propone

> Llevar a cabo, una vez al año, un proceso de evaluación de las medidas adoptadas para disminuir y suprimir los riesgos señalados en el numeral anterior y para identificar nuevos riesgos.

Observación:
Este numeral se relaciona con los Principios 17, 18 y 20. A este respecto, Principio Rector N° 17, Debida diligencia en materia de derechos humanos establece que la evaluación de las medidas adoptadas, según este principio, forma parte de la debida diligencia, que “[d]ebe ser un proceso continuo[8], 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].

● 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).

[8] En el mismo, sentido la OCDE señala que: “La debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan estos impactos negativos reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales”. OCD, 2018: 17.
[9] Principio Rector N° 17.c).

Por su parte, el Principio Rector N° 18, se refiere a la identificación y evaluación de las de consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos, mientras que el PR 20, consagra el deber de las empresas de realizar un seguimiento de la eficacia de su respuesta para verificar si las consecuencias negativas sobre los derechos humanos están siendo abordadas. Debe basarse en: (a) indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; y (b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.[10].

3. Artículo 10 ter, N° 3 propone

> 3) Publicar en un sitio web, una vez al año, los resultados del proceso señalado en el numeral anterior y actualizar la política empresarial establecida en el primer literal de este artículo de de acuerdo con los mismos.

Aunque, este numeral puede ser relacionado con los Principios Rectores N°s. 17, 19, 20 y 21, es este último el que se refiere de manera más directa con lo dispueste en el artículo 10 bis ter N° 3.

En efecto, el Principio Rector 21, establece la obligación de las empresas de estar preparadas para comunicar exteriormente las medidas adoptada, particularmente, cuando los afectados o representantes lo requieran. Agrega este principio que "[l]as empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto."[11].

4. Artículo 10 ter, N° 4 propone

>) Publicar en un sitio web, una vez al año, el número total de denuncias recibidas a través de los canales señalados en el primer numeral de este artículo, especificando la cantidad que se encuentran pendientes de resolución y, dentro de las resueltas, el número de rechazadas y de acogidas, especificando las medidas adoptadas en este último caso."

Observación:
El artículo 10 bis ter, N°4, se puede relacionar principalmente con el Principio Rector N° 21 y 31, que establecen en forma expresa la obligación de comunicar oficialmente la información sobre el tratamiento de las denuncias y medidas adoptadas.

A su vez, el Principio Rector N° 29, se vincula con la información relacionada al funcionamiento del mecanismo creado por el N° 1 del artículo 10 ter del proyecto. El Principio Rector N° 31, por su parte, se refiere expresamente al criterio de transparencia como requisito para garantizar que los mecanismos de reclamación extrajudiciales (estatales y no estatales) sean eficaces. Señala, asimismo, que estos

[10] Principio Rector N° 20.
[11] Principio Rector N° 21.

mecanismos deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo, y basarse en la participación y el diálogo.

Referencias

Senador (Chile). (2024). Boletín 17196-17, Modifica la ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, con el objeto de establecer obligaciones para promover la protección de derechos humanos, a las personas jurídicas que indica. Disponible en: https://c.bcn.cl/H9y9QM (septiembre, 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 (septiembre, 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/l4QheI (septiembre, 2026).

Legislación

- Ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas. Disponible en: https://bcn.cl/2f77s (septiembre, 2026).
- Ley 18.045, Ley de Mercado de Capitales. Disponible en: https://bcn.cl/25myx (septiembre, 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.