PROYECTO DE LEY QUE TIENE POR OBJETO PROMOVER Y RESGUARDAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESTABLECIENDO LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INCORPORAR LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS EN EL CONJUNTO DE SUS OPERACIONES.

I. ANTECEDENTES.

Las actividades productivas, generalmente desarrolladas por empresas de diversa naturaleza, implican la adopción de medidas y la ejecución de acciones que generan impactos significativos en los entornos humanos y ambientales en los cuales estas se insertan. Tales impactos, de manera frecuente, constituyen vulneraciones a derechos humanos de terceros en dimensiones tales como el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, los derechos de los pueblos indígenas – particularmente en regiones como América Latina -, así como los derechos relacionados con la vivienda, el territorio, el acceso al agua potable, entre otros.

Esta situación ha sido objeto de creciente atención a nivel global, especialmente a partir del proceso de globalización económica, el cual ha evidenciado las graves consecuencias que genera la actuación de grandes empresas transnacionales en países en desarrollo. En dichos contexto, estas empresas frecuentemente establecen sus actividades productivas en estos países aprovechando la debilidad o ausencia de normativas ambientales y laborales, así como la inexistencia de mecanismos eficaces de protección de derechos humanos.

La discusión, que abarca los problemas generados por las cadenas de suministro de las empresas transnacionales como el impacto generado por las empresas nacionales en sus territorios, llevó a que en 2011 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptara, con el apoyo de la mayoría de sus Estados miembros, incluyendo a Chile, los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas. Dichos principios, elaborados por el entonces Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas, John Ruggie, fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos y constituyen una guía normativa para orientar tanto la actuación de los Estados en su deber de proteger los derechos humanos, como la conducta empresarial respecto de su responsabilidad de respetarlos.

Los Principios Rectores son treinta y uno y se estructuran sobre tres pilares fundamentales:

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

1. Pilar I: Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos. “Los estados deben proteger contra violaciones de derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.”[1]

2. Pilar II: Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso 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.”[2]

3. Pilar III: Acceso a Mecanismos de Reparación. “Como parte de su deber de protección de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que corresponda, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.”[3]

En función de estos principios, diversos países, entre ellos Chile, han implementado instrumentos iniciales como los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, los cuales, si bien constituyen un avance, han estado orientados fundamentalmente a medir el cumplimiento voluntario de las obligaciones en materia de derechos humanos de las empresas o sectores económicos específicos, sin generar obligaciones jurídicas vinculantes.

Paralelamente, ha surgido un debate normativo en torno a la necesidad de consagrar y otorgarle el carácter imperativo al deber de debida diligencia en materia de derechos humanos, contenido en el Pilar II de los Principios Rectores. Este deber exige que las empresas implementen procesos adecuados para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas respecto del impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

En este contexto, países de la región como México y Perú, han iniciado procesos legislativos para incorporar este deber de manera vinculante en sus ordenamientos jurídicos. Asimismo, la Unión Europea ha aprobado una Directiva sobre debida diligencia empresarial, que impondrá obligaciones específicas a las empresas, debiendo los Estados miembros adecuar sus legislaciones internas en consecuencia.

---

[1] https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
[2] Ibidem
[3] Ibidem

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43

En el caso de Chile, resulta evidente la fragilidad de los mecanismos de protección de los derechos humanos frente a los impactos derivados de las actividades empresariales. Lo demuestran diversos casos emblemáticos, tales como conflictos entre empresas mineras y pueblos indígenas en el norte del país, los impactos de la industria forestal en la comunidad mapuche en el sur, los efectos ambientales de la salmonicultura en los ecosistemas australes, y la persistencia de zonas de sacrificio con graves consecuencias para la salud y la calidad de vida de las comunidades que habitan en ellas.

En virtud de lo expuesto, se considera imprescindible dar inicio, mediante la presente moción, a una discusión legislativa seria, amplia y fundamentada, que permita establecer un marco normativo vinculante en la materia. Este debe imponer a las empresas que desarrollen actividades en el territorio nacional la obligación de implementar mecanismos permanentes, eficaces y verificables de debida diligencia en materia de derechos humanos. Tales mecanismos deberán permitir la identificación oportuna de los riesgos que sus operaciones puedan generar sobre los derechos de terceros, la adopción de medidas preventivas adecuadas y, en caso de producirse afectaciones, la obligación de reparar integralmente sus consecuencias.

II. OBJETIVO.

El objetivo del proyecto de ley es promover y resguardar el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, estableciendo la obligación legal de que las empresas medianas y grandes implementen procesos de debida diligencia. Esto implica identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos que sus operaciones puedan generar sobre los derechos humanos, tanto directa como indirectamente. La iniciativa busca garantizar que las empresas adopten una gestión responsable y transparente, con mecanismos eficaces de evaluación, rendición de cuentas y reparación, especialmente en sus cadenas de suministro y relaciones comerciales, fortaleciendo así la protección de las personas y comunidades afectadas

III. CONTENIDO.

El proyecto de ley se estructura de cuatro títulos y una disposición transitoria, los cuales establecen un marco normativo integral para promover la debida diligencia en derechos humanos por parte de empresas que operan en Chile.

El Título I, sobre Disposiciones Generales, contiene tres artículos que sientan las bases de la norma. Define como objetivo promover el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, conforme a los Principios Rectores de Naciones Unidas y tratados internacionales vigentes. Establece su aplicación a empresas medianas y grandes, tanto públicas como privadas, que operen dentro del territorio nacional.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

Además, introduce definiciones claves para la interpretación de la ley, como “derechos humanos” y “debida diligencia en derechos humanos”.

El Título II, relativo a las Obligaciones de las Empresas, se divide en dos secciones. La primera, aplicable a todas las empresas sujetas a la ley, establece el deber de implementar procesos efectivos de debida diligencia, abarcando desde la identificación y evaluación de riesgos hasta la elaboración de planes de mitigación, monitoreo permanente, mecanismos de reclamo y rendición de cuentas pública. Asimismo, impone la obligación de capacitar en derechos humanos a directivos, trabajadores y partes interesadas, y promueve la colaboración con entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil. La segunda sección impone obligaciones adicionales a las grandes empresas, incluyendo la evaluación de sus proveedores y subcontratistas, la exigencia de estándares contractuales en materia de derechos humanos, la implementación de auditorías periódicas y la adopción de medidas correctivas en caso de incumplimientos. También se prevé capacitación para actores de su cadena de suministro.

El Título III, sobre los Mecanismos de Reclamo Públicos, establece los requisitos para que las empresas implementen mecanismos accesibles, eficaces y transparentes de recepción y tramitación de reclamaciones por vulneraciones a los derechos humanos. Este título garantiza la publicidad y comprensión de dichos mecanismos, la protección de la identidad de los reclamantes, una tramitación oportuna con decisiones fundadas, y la obligación de reportar anualmente la gestión de las denuncias ante la autoridad competente.

El Título IV, relativo a las Sanciones, regula las consecuencias ante el incumplimiento de las obligaciones legales. Se contemplan multas proporcionales al tamaño de la empresa y al impacto de la infracción, considerando además factores como la reincidencia o la falta de cooperación. Se establece una sanción mínima de 20 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de eventuales responsabilidades administrativas, civiles o penales.

Finalmente, la Disposición Transitoria establece que la ley entrará en vigencia a los seis meses desde su publicación. Sin embargo, otorga un plazo extendido de doce meses para las empresas medianas, permitiendo su adecuada preparación e implementación de las obligaciones establecidas.

PROYECTO DE LEY

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto promover y resguardar el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, velando porque las empresas que desarrollen actividades económicas en el territorio nacional lo hagan de conformidad con los Principios Rectores sobre las

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como los demás instrumentos internacionales en la materia ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. La presente ley será aplicable a todas las empresas clasificadas como medianas o grandes, conforme a lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, que desarrollen actividades económicas dentro del territorio nacional, sean público o privadas.

Del mismo modo, se aplicará a aquellos centros o complejos comerciales e industriales y de servicios que, aun cuando se integren por distintos establecimientos, sean administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y que, en su conjunto, ocupen un número de trabajadores equivalente al establecido para las medianas o grandes empresas, de acuerdo con la referida clasificación legal.

Artículo 3.- Definiciones.- Únicamente para efectos de esta ley se entenderá por:

a) Derechos Humanos: Aquellos derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que se encuentren reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y por los instrumentos internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

b) Debida Diligencia en Derechos Humanos: Proceso continuo, preventivo y sistemático de gestión que permite a las empresas identificar, prevenir, evaluar, mitigar, responder y remediar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos que están directa o indirectamente vinculados a sus operaciones, productos, servicios o relaciones comerciales.

TÍTULO II. DE LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

1º OBLIGACIONES COMUNES A TODA EMPRESA.

Artículo 4.- Deber de Debida Diligencia. Las empresas comprendidas en esta ley deberán implementar procesos eficaces de debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus operaciones, incluidas sus cadenas de suministro, relaciones laborales, comerciales y de negocios, integrando dichos procesos en su gestión interna de forma continua, sistemática, adecuada a su tamaño, naturaleza y contexto.

Artículo 5.- Para el cumplimiento del deber señalado en el artículo anterior, las empresas deberán desarrollar e implementar, a lo menos, las siguientes acciones:

1. Identificación de riesgos y vulnerabilidades.- Las empresas deberán realizar un análisis exhaustivo destinado a identificar los riesgos y vulnerabilidades en materia de derechos humanos asociados a sus actividades y cadenas de suministro. Este diagnóstico deberá comprender todas las etapas

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

de la cadena de producción, desde la adquisición de materias primas hasta la comercialización de bienes o la prestación de servicios.

2. Evaluación de impacto en derechos humanos.- Sobre la base de la identificación previa, las empresas deberán evaluar, de manera integral y sistemática, los impactos potenciales que sus operaciones y relaciones comerciales puedan tener sobre los derechos humanos. Esta evaluación deberá considerar los derechos de todas las personas potencialmente afectadas, tanto directa como indirectamente.

3. Elaboración de planes de gestión de riesgos o mitigación.- A partir de los resultados de la evaluación de impactos, las empresas deberán diseñar e implementar planes de acción destinados a prevenir, reducir o eliminar los riesgos identificados. Estos planes deberán ser claros, medibles y elaborados mediante procesos participativos que incluyan a las partes interesadas pertinentes, tales como organizaciones de la sociedad civil, comunidades locales y trabajadores.

4. Monitoreo y evaluación permanente.- Las empresas deberán establecer mecanismos de seguimiento y evaluación continua para verificar la eficacia de los planes de gestión de riesgos o mitigación. El monitoreo deberá efectuarse de forma periódica y permitir la detección temprana de desviaciones, así como la adopción oportuna de medidas correctivas.

5. Rendición de cuentas.- Las empresas estarán obligadas a informar anualmente, de manera pública y transparente, sobre las acciones emprendidas, los avances logrados y los resultados obtenidos en la implementación de sus procesos de debida diligencia, con especial énfasis en la ejecución de los planes de gestión de riesgos o mitigación.

6. Mecanismos de Reclamo Públicos.- Las empresas deberán establecer mecanismos de reclamación públicos, accesibles, eficaces y transparentes, que permitan a las personas afectadas por sus operaciones presentar denuncias respecto de presuntas vulneraciones a los derechos humanos, con el objeto de obtener una respuesta adecuada y remedios efectivos.

Artículo 6.- Capacitación y Formación. Las empresas comprendidas en esta ley deberán desarrollar e implementar programas permanentes de capacitación y formación en materia de derechos humanos, dirigidos a sus directivos, trabajadores y demás partes interesadas relevantes.

Dichos programas deberán abordar, a lo menos, los principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los objetivos y obligaciones establecidos en esta ley.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

La capacitación deberá ser pertinente, periódica y adaptada a las funciones y niveles de responsabilidad de los destinatarios, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención de impactos negativos y la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Artículo 7.- Colaboración Interinstitucional y Multisectorial. Las empresas referidas deberán fomentar la colaboración y el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas con los organismos públicos competentes, la autoridad encargada del cumplimiento de esta ley, otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, comunidades afectadas y demás partes interesadas pertinentes.

Esta colaboración tendrá por objeto fortalecer las capacidades institucionales, perfeccionar los conocimientos técnicos y promover la mejora continua de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

2º OBLIGACIONES APLICABLES A LA GRAN EMPRESA.

Artículo 8- Responsabilidad en la Cadena de Producción y Suministro. Las empresas calificadas como grandes, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la presente ley, estarán obligadas a realizar una evaluación integral de sus proveedores y subcontratistas, con el fin de identificar y gestionar posibles riesgos en materia de derechos humanos que pudieren derivarse de las actividades desarrolladas en el marco de la cadena de producción y suministro.

Artículo 9.- Condiciones para la Contratación. Las empresas señaladas en el artículo anterior solo podrán contratar con aquellos proveedores o subcontratistas que acrediten el cumplimiento de estándares adecuados en materia de derechos humanos, debiendo incorporar en los respectivos contratos cláusulas que exijan el respeto de estos y que establezcan mecanismos de control, responsabilidades y sanciones en caso de incumplimiento.

Artículo 10.- Supervisión y medidas correctivas. Las empresas en cuestión deberán implementar mecanismos de monitoreo periódico o auditorías destinadas a verificar el cumplimiento efectivo, por parte de sus proveedores y subcontratistas, de las obligaciones en materia de derechos humanos derivadas de esta ley y de los contratos celebrados. En caso de detectarse incumplimientos, deberán adoptar medidas correctivas oportunas, proporcionales y eficaces.

Artículo 11.- Capacitación y Formación.- Las empresas referidas en el presente título deberán ofrecer programas de capacitación adecuados a sus proveedores y subcontratistas en materias vinculadas a los derechos humanos, así como promover espacios de diálogo y colaboración continua, orientados a fortalecer capacidades, compartir buenas prácticas y consolidar una cultura empresarial respetuosa de los derechos mencionados en toda la cadena de producción.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

TÍTULO III. DE LOS MECANISMOS DE RECLAMO PÚBLICOS.

Artículo 12.- Publicidad e Información. Los mecanismos de reclamo previstos en el numeral 6 del artículo 5 de la presente ley deberán ser públicos y estar debidamente difundidos a través del sitio web corporativo de la empresa, cuando corresponda, así como mediante otros medios de comunicación adecuados que garanticen su accesibilidad y conocimiento por parte de las personas potencialmente afectadas. La información difundida deberá presentarse de forma clara y comprensible, e incluir las etapas del procedimiento, los plazos de tramitación, canales de contacto, y las garantías procesales aplicables.

Artículo 13.- Confidencialidad y Protección de los Reclamantes. Las empresas deberán asegurar la confidencialidad de la identidad de quienes presenten reclamaciones, y adoptar medidas eficaces de protección frente a cualquier forma de represalia, discriminación o perjuicio derivado de su denuncia.

Artículo 14.- Tramitación. Las reclamaciones deberán ser tramitadas dentro de plazos razonables y resueltas mediante decisiones fundadas que incluyan información suficiente respecto de las medidas adoptadas o previstas para abordar los hechos denunciados.

Artículo 15.- Informe Anual de Reclamaciones. Las empresas deberán remitir anualmente a la autoridad competente un informe público que contenga, a lo menos: el número total de reclamaciones recibidas, su tipología, las acciones adoptadas en respuesta, los casos resueltos y aquellos en tramitación, indicando sus respectivos plazos estimados de conclusión. Este informe debe ser de acceso público debiendo mantenerse accesible en el sitio web corporativo, cuando corresponda, u otro medio público habilitado para tales fines.

TÍTULO IV. DE LAS SANCIONES.

Artículo 16.- Sanciones por Incumplimiento. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado por la autoridad competente mediante la imposición de multas a beneficio fiscal, las que deberán ser proporcionales a la gravedad de la infracción, al tamaño de la empresa y al impacto generado en los derechos humanos.

Artículo 17.- Criterios para la determinación de la Sanción. Para la determinación de la sanción, además de los criterios establecidos en el artículo anterior, la autoridad considerará otros factores como la reincidencia, la cantidad y naturaleza de las reclamaciones no resueltas, la falta de implementación de mecanismos de debida diligencia, la ausencia o deficiencia en la adoptación de medidas correctivas, así como el grado de cooperación de la empresa durante el procedimiento sancionatorio.

Artículo 19.- Sanción mínima. En ningún caso la multa impuesta podrá ser inferior a 20 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las demás acciones administrativas, civiles o penales que pudieren derivarse de los hechos constitutivos de infracción.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La presente ley entrara en vigencia en el plazo de seis meses desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

No obstante, respecto de las empresas clasificadas como medianas conforme a lo dispuesto en el artículo 2, las obligaciones contenidas en esta ley serán exigibles una vez transcurrido el plazo de doce meses desde su publicación en el mismo medio.

LORENA FRIES MONLEÓN
H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-05-2025
16:43
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LORENA FRIES M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME SÁEZ Q.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAROLINA TELLO R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO IBAÑEZ C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCA BELLO C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ROBERTO CELEDÓN F.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLARA SAGARDIA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA ROJAS V.

