

Informe

Derechos Humanos y Empresas

29 de abril de 2024

Aprobada la Directiva Europea sobre la Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad

El 24 de abril de 2024, el Parlamento de la Unión Europea (UE) aprobó los términos de la Directiva sobre debida diligencia para empresas en materia de sostenibilidad. A partir de ahora, los países de la EU deberán hacer el proceso de transposición e implementación con el fin de que las empresas realicen debidas diligencias obligatorias para prevenir y remediar los impactos adversos, reales y potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente en sus operaciones y en su cadena de suministro.

Esta Directiva, entre otras, establece las siguientes obligaciones a las empresas:

- Identificar impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente.
- Establecer medidas adecuadas para prevenir, mitigar y remediar los riesgos e impactos en sus operaciones o las de su cadena de suministro.
- Determinar procedimientos de reclamación y garantizar que todos los integrantes de la cadena de suministro puedan acceder a él.
- Facilitar información transparente y pública sobre el cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia.
- Adoptar y aplicar un plan de transición para la mitigación del cambio climático en línea con el Acuerdo de París.

La directiva pide a los Estados miembros de la UE incluir en su legislación doméstica sanciones por parte de las autoridades que podrían llegar hasta la prohibición de la comercialización o exportación de productos que no cuenten con debidas diligencias. Asimismo, trae disposiciones que garantizan la indemnización por daños y perjuicios (responsabilidad civil) derivados del incumplimiento de las

obligaciones de diligencia debida por parte de una empresa.

La Directiva sería de obligatorio cumplimiento, de forma gradual, llegando a empresas con más de 1000 trabajadores y más de 450 millones de euros en facturación en los próximos 5 años. Esta normativa también impactaría a las medianas y pequeñas empresas al formar parte de las cadenas de suministro de las compañías globales.

Es importante destacar que las directivas europeas son disposiciones jurídicas que buscan armonizar disposiciones comunes sobre una materia determinada, son vinculantes para sus destinatarios y deja a elección de los Estados miembros, la forma y los medios de cumplimiento o implementación en sus legislaciones domésticas. La entrada en vigor de una directiva en materia de derechos humanos podría legitimar la participación de los países europeos en la construcción del tratado internacional que se abordará a continuación.

Avances de la construcción del tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas de Naciones Unidas

Durante el mes de octubre de 2023 se llevó a cabo la novena sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre empresas y derechos humanos, cuyo mandato desde el año 2014 es elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras actividades comerciales en el marco del derecho internacional de los derechos humanos.

A la sesión asistieron 75 Estados miembros de la ONU, no obstante, tan solo 29 participaron con propuestas de redacción. Resultó novedoso la voluntad de varios países (México, Panamá, Brasil, Ecuador, Honduras, Camerún, Ghana y la UE) de incluir asuntos ambientales y de sostenibilidad en el alcance del borrador de tratado.

Recordemos que la propuesta de tratado es aplicable a todas las actividades empresariales, incluyendo las actividades de carácter transnacional y exige que todos los Estados adopten leyes, regulaciones y otras medidas para asegurar la práctica de debidas diligencias en derechos humanos por parte de las empresas.

La iniciativa establece que la debida diligencia empresarial tiene como reglas generales la identificación y análisis de impactos adversos a los derechos humanos; el establecimiento de medidas apropiadas para prevenir o mitigar los impactos adversos y; el monitoreo de la efectividad de tales medidas. Asimismo, el borrador de tratado advierte que los procesos de debida diligencia deben tener variaciones

de complejidad dependiendo del tamaño de las empresas, el grado de riesgo en los derechos humanos, la naturaleza y el contexto de las operaciones.

La sesión no alcanzó un acuerdo definitivo, sin embargo, se solicitará al Consejo de Derechos Humanos los recursos financieros y humanos adicionales para avanzar en el proceso durante el 2024.

Parlamento de la Unión Europea aprueba ley que prohíbe los productos elaborados con trabajo forzoso

EL 24 de abril se aprobó por el Parlamento Europeo una nueva regulación que prohíbe la venta, importación o exportación de productos elaborados con trabajo forzoso en el mercado de la UE.

La regulación asigna responsabilidades a la Comisión y a las autoridades nacionales aduaneras para investigar y evitar la comercialización de productos. Lo anterior, de acuerdo con una base de datos construida por la Comisión Europea que identifique los riesgos asociados con esta práctica, entre ellos: áreas geográficas, grupos de productos y sectores económicos específicos donde exista sospecha de trabajo forzoso, así como, otras informaciones derivadas de las debidas diligencias llevadas a cabo por autoridades y Estados Nacionales.

La Comisión Europea establecerá lineamientos sobre debida diligencia en trabajo forzoso e indicadores de riesgo para no incurrir en la prohibición. Estas líneas deberán considerar el tamaño de la empresa y sus recursos.

La regulación aún está pendiente de la aprobación formal por parte del Consejo de la Unión Europea. Este proceso podrá llevarse a cabo después de las elecciones europeas programadas para junio de este año y una vez aprobado por el órgano legislativo, el reglamento se aplicará 24 meses después su promulgación.

Ley sobre debida diligencia en la cadena de suministro de Alemania es aplicable a las empresas con más de mil (1.000) trabajadores.

A partir del año 2024, la Ley de Debida Diligencia Corporativa en la Cadena de Suministro de Alemania (LKSG por sus siglas en alemán) es de obligatorio cumplimiento para empresas con más de 1.000 trabajadores. La legislación que fue aprobada en junio del 2021 por el Gabinete Federal de este país tenía una aplicación escalonada, de esta forma, entró en vigor en 2023 para empresas con más de 3.000 trabajadores y a partir de este año para empresas de más de 1000 trabajadores.

Esta norma exige que las empresas alemanas o extranjeras con sucursal en Alemania, establezcan medidas adecuadas para la prevención y protección de los derechos humanos a través de procesos de debida diligencia, así como también, que estas determinen garantías contractuales con respecto a proveedores directos e indirectos en sus cadenas de suministro.

Esta ley extranjera puede tener impacto en los productos y servicios objeto de las relaciones comerciales entre Colombia y Alemania por distintas razones: a. por estar incluida en alguna cadena de suministro de empresas alemanas; b. Por ser empresas filiales en Colombia con matriz en el país germano o; C. Por ser empresa colombiana con sucursal en Alemania. Los sectores con potencial impacto corresponden principalmente a productos agrícolas como frutas, café, azúcar y flores, así como sectores de los plásticos y extractivos de piedras preciosas y combustibles minerales¹.

Para aquellas empresas que se vean obligadas deberán tener en cuenta 12 convenios y tratados internacionales en materia medioambiental y de derechos humanos, para realizar su proceso de debida diligencia y como obligaciones específicas se les exigirá:

- Contar con un sistema de análisis y gestión de riesgos.
- Establecer personas responsables con un rol determinado en derechos humanos.
- Disponer de un compromiso, declaración o política sobre la materia.
- Determinar medidas preventivas y de remedio ante la violación de un derecho humano.

¹ Exportaciones de Colombia a Alemania, disponibles en: <https://www.maro.com.co/consulta-general/bienes/1>

- Estipular procedimientos de reclamación y denuncia.
- Elaborar documentación y reportes del sistema de debida diligencia.

Por otra parte, esta ley considera que son riesgos para los derechos humanos y, por lo tanto, incumplimiento a la ley de debida diligencia, la vulneración a:

- La prohibición de emplear niños y menores de edad.
- La prohibición del trabajo forzoso.
- La prohibición de toda forma de esclavitud.
- Leyes relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Respeto a la libertad de asociación.
- La prohibición de discriminación en todas sus formas.
- La prohibición de retener un salario digno adecuado.
- La prohibición de alteración al medio ambiente.
- La prohibición de desalojo o toma ilegal de tierras.
- La prohibición de utilizar fuerzas de seguridad privadas o públicas.
- Las prohibiciones ambientales como: el uso de productos con mercurio, uso y producción de productos químicos, eliminación inadecuada de residuos, exportación e importación de residuos peligrosos.

Por último, la ley contempla la obligación a cargo de las empresas de establecer medidas de reparación y denuncias en casos de eventuales materializaciones de los riesgos sobre los derechos humanos.

Otras regulaciones en materia de sostenibilidad

- El Gobierno británico anunció el pasado 9 diciembre nuevos detalles sobre la prohibición de venta de productos en el Reino Unido tales como aceite de palma, cacao, soja, carne y cueros que no cuenten con procedimiento de debida diligencia. Esta prohibición se incluyó en la Ley de Medio Ambiente, que fue ratificada a finales de 2021 pero aún no ha sido implementada en el país. Según las declaraciones del *Department for Environment, Food and Rural Affairs* esta legislación prohibirá a las empresas comercializar los productos si provienen de tierras deforestadas ilegalmente y tengan una facturación anual de más de £50 millones de libras o vendan más de 500 toneladas de estos productos al año. La obligación de debida diligencia se extiende a la cadena de suministro y debe reportarse de forma anual con fines de transparencia. Se implementarán sanciones monetarias a las empresas infractoras, pero también se implementará un periodo de gracia para la adaptación de los sectores regulados.

- En mayo del 2023 en Canadá, entró en vigor la ley S-211 contra el trabajo forzado y el trabajo infantil. Recordamos que la nueva legislación obliga a las empresas a realizar reportes de debida diligencia y tomar acciones efectivas para mitigar los riesgos de trabajo infantil y trabajo forzado en sus cadenas de suministro. Los reportes deben realizarse hasta el 31 de mayo de 2024, siendo su primer año de implementación y deben ser compartidos públicamente. Las sanciones económicas establecidas para las empresas pueden ascender hasta los 250 mil dólares canadienses (\$734 millones de pesos).

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



Alfonso Palacios Torres
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos



María Camila Agudelo
Directora de Asuntos Públicos