

# Traducción no oficial\*

Distr. general  
1 de junio de 2018

Solo inglés

---

## Consejo de Derechos Humanos

### 38º período de sesiones

18 de junio a 6 de julio de 2018

Temas 2 y 3 de la agenda

### Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General

Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo

## **Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales: La relevancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos para la determinación de la responsabilidad empresarial**

### **Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**

#### *Resumen*

El presente informe analiza la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos, tal como se describe en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y las determinaciones de la responsabilidad jurídica de las empresas. El informe se basa en los debates celebrados durante una consulta celebrada en 2017 de conformidad con la resolución 32/10 del Consejo de Derechos Humanos y forma parte de la labor de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el ámbito de la rendición de cuentas y la reparación, en virtud de lo solicitado por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 32/10.

---

\* Esta es una traducción no oficial del informe [A/HRC/38/20/Add.2](#), realizada con el apoyo del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) en 2022. El ACNUDH agradece a Humberto Cantú Rivera y Alejandra Benavides Lacarra por el apoyo brindado a la traducción.

## Índice

	<i>Page</i>
I. Introducción .....	3
II. Deconstruyendo la debida diligencia en materia de derechos humanos y su relación con la responsabilidad jurídica empresarial .....	4
III. Los regímenes jurídicos nacionales y la exigencia de la debida diligencia en materia de derechos humanos como estándar de conducta .....	6
IV. La debida diligencia en materia de derechos humanos y las reclamaciones por negligencia .....	7
V. La debida diligencia en materia de derechos humanos como posible eximente de la responsabilidad jurídica.....	8
VI. La debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad secundaria.....	10
VII. El rol de la debida diligencia en materia de derechos humanos en la determinación de sanciones y reparaciones.....	10
VIII. El papel de los profesionales, los responsables de las políticas públicas y la sociedad civil en la incorporación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en la determinación de la responsabilidad de las empresas y las sanciones correspondientes .....	11
IX. Comentarios finales.....	13
<b>Anexos</b>	
I. Objetivos de políticas relevantes de la Fase I del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación.....	15
II. Agenda de la consulta .....	16

## I. Introducción

1. El acceso a un recurso efectivo para aquellas personas cuyos derechos humanos se han visto negativamente afectados por las actividades empresariales es uno de los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores). En el 2014, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) lanzó la Fase I del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación, con el propósito de fortalecer la implementación por parte de los Estados del tercer pilar de los Principios Rectores, en particular en lo referente a los mecanismos judiciales. En la resolución 26/22 (2014), el Consejo de Derechos Humanos solicitó al Alto Comisionado que continuara su trabajo sobre esta cuestión y que presentara un informe final al Consejo durante su 32º periodo de sesiones.

2. En junio de 2016, ACNUDH presentó su informe al Consejo de Derechos Humanos de conformidad con la resolución 26/22<sup>1</sup>. El informe reconoció la necesidad urgente de que los Estados actúen para garantizar que las víctimas de violaciones de los derechos humanos vinculadas a las actividades empresariales tengan acceso a un recurso efectivo. El informe concluyó, en línea con los Principios Rectores, que los mecanismos judiciales son fundamentales para garantizar el acceso a la reparación<sup>2</sup>, mientras que otros mecanismos, tales como los mecanismos no judiciales del Estado, deberían complementar los recursos judiciales existentes<sup>3</sup>.

3. El primer informe ofreció un conjunto de recursos prácticos a los que pueden recurrir los Estados para mejorar, de forma progresiva y sistemática, su implementación del Pilar III, incluyendo (i) un modelo de términos de referencia para la revisión de la efectividad de los sistemas jurídicos nacionales, (ii) un anexo con una lista de pasos prácticos que los Estados deben considerar, organizados en torno una lista de “objetivos” (*policy objectives*) relativos a los aspectos procesales y sustantivos del acceso a la reparación, y (iii) un apéndice, que explica con mayor detalle los conceptos jurídicos clave y las principales conclusiones que han surgido del trabajo<sup>4</sup>.

4. En su resolución 32/10, el Consejo de Derechos Humanos acogió la labor del ACNUDH para mejorar la rendición de cuentas y el acceso a la reparación de las víctimas de abusos de los derechos humanos vinculados a las empresas, tomó nota con satisfacción del informe, y pidió al Alto Comisionado “que continuara con su labor en esta área y convoque dos consultas [de múltiples partes interesadas]” en seguimiento a las recomendaciones de la Fase I del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación<sup>5</sup>.

5. La primera consulta se enfocó en una cuestión técnica identificada en el curso de las investigaciones y consultas del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación, y que tiene implicaciones potencialmente importantes para la responsabilidad jurídica de las empresas en su relación con el respeto a los derechos humanos. La consulta identificó la necesidad de clarificar las diferentes formas en las que el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos puede interactuar con la responsabilidad jurídica de las empresas, así como la necesidad de garantizar una mayor coherencia política de los Estados en relación con el acceso a la reparación y a la debida diligencia<sup>6</sup>. En particular, el informe presentado al Consejo de Derechos Humanos recomendó que “[l]os principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes nacionales de derecho público [y privado] se ajust[en] debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercitar la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus actividades”<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> A/HRC/32/19; A/HRC/32/19/Add.1.

<sup>2</sup> Principio Rector 26 y Comentario.

<sup>3</sup> Véase Principio Rector 27 y Comentario.

<sup>4</sup> El ACNUDH también publicó un documento con ejemplos ilustrativos de los contenidos del informe.

<sup>5</sup> A/HRC/RES/32/10, párr. 11.

<sup>6</sup> Véase, p. ej., A/HRC/32/19/Add.1, párrs. 21-23, 55-56.

<sup>7</sup> A/HRC/32/19, Anexo, Objetivos de políticas 3, 14. En el Anexo I de este informe se reproducen estos objetivos de políticas junto con sus elementos de apoyo.

6. En octubre de 2017, se llevó a cabo una consulta de múltiples partes interesadas en el *Palais de Nations*, que contó con la participación de más de 60 de expertos de entre Estados, organizaciones intergubernamentales, instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones no gubernamentales, empresas, la abogacía y la academia. Las secciones que se presentan a continuación, que se corresponden con la estructura de la consulta, reflejan las diversas cuestiones sustantivas, procesales y prácticas que se debatieron en el curso de la misma<sup>8</sup>, seguidas de unas observaciones finales llamadas a mejorar la comprensión de las conclusiones contenidas en el informe del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación presentado al Consejo de Derechos Humanos en 2016.

## II. Deconstruyendo la debida diligencia en materia de derechos humanos y su relación con la responsabilidad jurídica empresarial

7. La debida diligencia en materia de derechos humanos, tal y como se describe en los Principios Rectores, se refiere a una serie de procesos y actividades mediante los cuales las empresas identifican, previenen, mitigan, y rinden cuentas de cómo abordan sus impactos negativos sobre los derechos humanos<sup>9</sup>. La identificación, prevención, y mitigación de los impactos negativos sobre los derechos humanos, así como la comunicación hacia el exterior sobre la efectividad de estos esfuerzos, son cruciales para el cumplimiento de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Los Principios Rectores ofrecen una guía sobre los elementos fundamentales de la debida diligencia en materia de derechos humanos y los estándares básicos que deben observarse.

8. La debida diligencia en materia de derechos humanos no debe confundirse con otras formas de debida diligencia en el ámbito jurídico, como la que se suele exigir en preparación de fusiones y adquisiciones de empresas, o la exigida con fines de supervisión del cumplimiento normativo en ámbitos como la banca o la lucha contra la corrupción. La principal diferencia entre estos conceptos es que, mientras estas formas de debida diligencia se ocupan generalmente de identificar, prevenir y mitigar los riesgos para las empresas, la debida diligencia en materia de derechos humanos se ocupa de los riesgos para las personas, específicamente de impactos negativos en los derechos humanos que una empresa puede causar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que pueden estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales. Como tal, la debida diligencia en materia de derechos humanos exige metodologías que se basen, en términos de alcance y procedimiento, en las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente, y deberían “[i]ncluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas...”<sup>10</sup>.

9. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe más allá del cumplimiento de las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos<sup>11</sup>. Por lo tanto, las empresas deberían establecer y desarrollar sus propios procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos con independencia de la existencia o no de normas internas que regulen la debida diligencia, ni deberían considerar que el mero cumplimiento de las exigencias legales en materia de debida diligencia agota necesariamente su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Como se indica en el Comentario a los Principios Rectores, “[l]a responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se diferencia de las cuestiones de responsabilidad legal y el cumplimiento de las leyes, que siguen dependiendo en gran medida de las disposiciones legislativas nacionales en las jurisdicciones pertinentes”<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> El Anexo II de este informe contiene el orden del día de la consulta. La nota conceptual de la reunión está disponible en: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HRDDConsultationConceptNote.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HRDDConsultationConceptNote.pdf).

<sup>9</sup> Principios Rectores 17-21 y Comentarios.

<sup>10</sup> Principio Rector 18.

<sup>11</sup> Principio Rector 11, Comentario.

<sup>12</sup> Principio Rector 12, Comentario.

10. Sin embargo, la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la ley no termina ahí. Si bien puede distinguirse conceptualmente entre la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, por una parte, y la responsabilidad *jurídica*, por otra, muchas empresas reconocen la relevancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos desde la perspectiva de la gestión de riesgos jurídicos. Los Comentarios a los Principios Rectores señalan que “[e]l hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, 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”<sup>13</sup>.

11. La comprensión de los vínculos entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica (y, en particular, la forma en la que la ley puede exigir a las empresas que ejerzan o promuevan la debida diligencia, así como los estándares que deben guiar la misma), puede ofrecer perspectivas sobre las diferentes formas de fortalecer los ordenamientos jurídicos nacionales desde una perspectiva de empresas y derechos humanos. Aunque la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos no constituye una obligación jurídica como tal, dentro de su deber de proteger los Estados deben promover el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas y ofrecer asistencia a las mismas, al tiempo que deben exigir el cumplimiento de las normas pertinentes.

12. Estos vínculos dependen de la naturaleza y de los objetivos del ordenamiento jurídico en cuestión. Por ejemplo, los marcos jurídicos nacionales pueden diseñarse de forma que la debida diligencia en materia de derechos humanos constituya un estándar jurídico de conducta. En un régimen de esta naturaleza, en el que se determine la obligatoriedad de ciertas actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos, la omisión de la debida diligencia podría generar de por sí responsabilidad jurídica, independientemente del daño derivado de dicho incumplimiento o de su alcance. En cambio, en otros contextos, la práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos puede constituir un elemento fáctico necesario para determinar la existencia o no de responsabilidad; por ejemplo, el incumplimiento de un deber de prevención en un caso de negligencia, en el que la responsabilidad depende en última instancia de si el incumplimiento del deber fue la causa real del daño. En otros casos (por ejemplo, en un juicio por acto ilícito en un régimen de responsabilidad objetiva), el hecho de que una empresa haya llevado a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos no influirá en principio en la determinación de su responsabilidad, pero puede constituir una circunstancia eximente de la responsabilidad. En un caso penal en el que se alegue complicidad por parte de una empresa, la evidencia de la debida diligencia en materia de derechos humanos podría ser relevante para determinar si la empresa actuó con el ánimo o intención de cometer el delito.

13. Las distintas formas en las que, dependiendo de las circunstancias, la omisión de debida diligencia en materia de derechos humanos puede dar lugar a responsabilidad jurídica, ponen de manifiesto las diferentes opciones con las que cuentan los Estados a la hora de incorporar nociones de derechos humanos en sus ordenamientos jurídicos. Los Estados pueden adoptar una combinación de enfoques para apoyar, promover y exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, estos enfoques deberían contar con objetivos claros y partir de un claro entendimiento en torno a los vínculos existentes entre la responsabilidad jurídica y la debida diligencia. Para empezar, un objetivo clave debería ser el de fomentar que las empresas ejerzan una debida diligencia que sea significativa desde la perspectiva de los Principios Rectores. Los enfoques de debida diligencia simplistas y centrados únicamente en el cumplimiento, en los que una empresa realiza procesos sin centrarse necesariamente en los resultados, no cumplirían con este requisito. Un análisis pormenorizado de la interrelación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica permitirá mostrar cómo los Estados pueden contribuir a garantizar una diligencia debida significativa por parte de las empresas.

<sup>13</sup> Principio Rector 17, Comentario.

### III. Los regímenes jurídicos nacionales y la exigencia de la debida diligencia en materia de derechos humanos como estándar de conducta

14. Los Estados pueden adoptar leyes que obliguen a las empresas a realizar actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos, o de lo contrario, incurrir una responsabilidad jurídica. Se han adoptado varias leyes de este tipo, aunque con frecuencia se refieren únicamente a la evaluación de los impactos adversos sobre los derechos humanos, reales o potenciales, mediante las obligaciones de divulgación y de presentación de informes. La legislación e iniciativas legislativas más recientes han ido más allá, requiriendo a las empresas que integren y actúen en función de los hallazgos, realicen un seguimiento de los mismos, y comuniquen cómo los están abordando.

15. Los legisladores deben considerar numerosos factores al momento de decidir el alcance de dichas leyes, identificar los tipos de empresas que estarán obligadas, las relaciones empresariales que deben tomarse en cuenta, los daños que deben materializarse para dar lugar a la responsabilidad de una empresa, las sanciones por incumplimiento, así como los métodos para asegurar su cumplimiento.

#### Estudio de caso 1

Conforme a la Ley sobre el Deber de Vigilancia de Francia, las empresas francesas de al menos 5.000 empleados en Francia, o 10.000 empleados en todo el grupo empresarial, deben publicar un plan de vigilancia efectivo, que establezca medidas para identificar riesgos y prevenir violaciones graves a los derechos humanos derivadas directa o indirectamente de sus operaciones, así como de las operaciones de empresas que controlan, y de determinados subcontratistas y proveedores<sup>14</sup>. El plan de vigilancia también debe ser puesto en práctica; por lo tanto, las empresas deben analizar periódicamente los riesgos, tomar medidas para mitigar o prevenir violaciones graves, establecer mecanismos de alerta para la identificación de riesgos, y tener un plan de supervisión para dar seguimiento a la eficacia de las medidas de implementación. Las partes interesadas podrán exigir a las empresas que implementen dicho plan y podrán demandarlas en el caso de que se produzcan daños que pudieran haberse evitado si las empresas tuvieran un plan de vigilancia efectivo.

#### Estudio de caso 2

En Suiza, la iniciativa popular “Empresas Responsables” y la iniciativa parlamentaria asociada la misma han propuesto que las empresas que tengan su domicilio social, administración central, o su lugar principal de actividad económica en Suiza tengan la obligación de llevar a cabo la debida diligencia para identificar, prevenir, poner fin y rendir cuentas por las violaciones de los estándares de derechos humanos y ambientales en sus operaciones, así como las de las empresas bajo su control<sup>15</sup>. La ley propuesta haría que las empresas fueran responsables de los daños ocasionados por cualquier empresa bajo su control, inclusive por las acciones cometidas en el extranjero, si estos daños pudieran haberse prevenido a través de la debida diligencia en materia de derechos humanos. [N.d.E. \*\*]

<sup>14</sup> LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017.

<sup>15</sup> Véase [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/150421\\_sccj\\_factsheet\\_5\\_-\\_responsible\\_business\\_initiative.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/150421_sccj_factsheet_5_-_responsible_business_initiative.pdf).

\*\* Nota del Editor: La iniciativa “Empresas Responsables – para proteger al ser humano y al medioambiente” fue finalmente rechazada en un referéndum celebrado en Suiza el 20 de noviembre de 2020. Como consecuencia, entró en vigor automáticamente una contrapropuesta legislativa que reformó el Código de Obligaciones (que forma parte del Código Civil), que introdujo la obligación de presentar informes en materia de medioambiente, derechos humanos y lucha contra la corrupción por parte de empresas de un determinado tamaño, así como la debida diligencia en relación con el trabajo infantil y los minerales de zonas de conflicto. Véase Código de Obligaciones, art. 964.

16. Estas leyes pueden brindar claridad a las empresas respecto al tipo de actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos que deben llevar a cabo. Esto podría ayudar a crear condiciones equitativas para las empresas, clarificar el valor jurídico de la debida diligencia, educar a las partes interesadas y al público en general sobre las actividades empresariales, y en última instancia, reducir el riesgo de impactos negativos a los derechos humanos.

17. Al mismo tiempo, los Estados deben considerar las consecuencias no deseadas de sus intervenciones jurídicas. Los participantes de la reunión en Ginebra debatieron sobre las posibles desventajas derivadas de un exceso de regulación; por ejemplo, la posibilidad de que la regulación demasiado detallada y prescriptiva puedan desincentivar la innovación y el comportamiento proactivo de las empresas y, en cambio, fomentar procesos de debida diligencia limitados y orientados al cumplimiento. Por otro lado, un exceso de flexibilidad puede privar a las empresas de la certeza jurídica suficiente (especialmente en el caso de que se apliquen sanciones penales) y podría dificultar la aplicación de dichas regulaciones.

18. Este equilibrio puede ser difícil de lograr en la práctica, y los Estados deberían reflexionar sobre los objetivos que deben guiar el desarrollo de nueva legislación y la conciliación de las distintas consideraciones en juego.

#### **IV. La debida diligencia en materia de derechos humanos y las reclamaciones por negligencia**

19. El concepto de negligencia constituye uno de los fundamentos de la responsabilidad empresarial en muchas jurisdicciones, y, en consecuencia, el ejercicio de la debida diligencia podría ser relevante a la hora de determinar si la empresa causó o contribuyó de manera negligente al daño. Aunque el concepto de negligencia varía de jurisdicción en jurisdicción y de un contexto a otro, con frecuencia incluye los siguientes elementos: (1) la exigencia de un deber de prevención (*duty of care*) o “diligencia debida” en relación con un tercero (es decir, el deber de actuar de forma que terceros no se vean afectados por las acciones u omisiones propias), (2) el incumplimiento del deber de prevención por la parte demandada, y (3) el daño o perjuicio causado al tercero (4) derivado de dicho incumplimiento.

20. La existencia o no de un deber jurídico de prevención hacia un tercero dependerá de los hechos particulares de cada caso, y en particular de la relación entre los distintos actores involucrados. Los sistemas jurídicos nacionales difieren, aunque factores tales como (1) la previsibilidad razonable del daño y (2) la suficiente proximidad entre las partes (de modo que pueda imponerse razonablemente un deber de prevención) suelen ser factores relevantes a la hora de determinar la existencia de dicho deber.

21. El deber de prevención exigible en una reclamación por negligencia deriva de la conducta que se considera razonable dependiendo de las circunstancias. Se trata de un estándar flexible que toma en consideración distintos factores, tales como la previsibilidad, la gravedad y la posible existencia de un daño; la relación entre el demandado y la(s) persona(s) afectada(s); y el grado en que el demandado pudo –y logró– prevenir o mitigar el daño.

22. Aunque la debida diligencia en materia de derechos humanos comienza a ser considerada por las empresas en la gestión de litigios<sup>16</sup>, existe poca evidencia de que el consenso reflejado en los Principios Rectores (en relación con la responsabilidad empresarial de respetar, en general, y con los elementos básicos de la debida diligencia en materia de derechos humanos, en particular) haya logrado tener impacto en la práctica jurisdiccional en cuanto a la naturaleza y el alcance de las obligaciones de las empresas y al deber de prevención en los casos en las empresas hayan podido causar o contribuir a impactos

<sup>16</sup> Véase, p. ej., *Robert McCorquodale et al.*, “Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises”, 2 *BUS. HUM. RTS. J.* 195, 201 (2017).

negativos sobre los derechos humanos. Son pocos los casos en los que se hace referencia directa a los Principios Rectores en sentencias judiciales<sup>17</sup> [N.d.E. \*\*\*].

23. Los participantes en la reunión en Ginebra debatieron sobre los beneficios de la flexibilidad propia del sistema de derecho anglosajón (*common law*). Los participantes señalaron que el método casuístico de desarrollo jurídico propio de este sistema brinda a los jueces cierto grado de flexibilidad para responder a las exigencias prácticas y a las expectativas sociales del presente. Las sentencias que determinan la existencia de un deber de prevención a la luz de las circunstancias concretas<sup>18</sup>, así como la naturaleza y el contenido de dicho estándar, se guían, en gran medida, por consideraciones de carácter práctico, y los jueces del derecho anglosajón suelen recurrir a una amplia gama de instrumentos para fundamentar sus sentencias, incluyendo instrumentos no vinculantes. La incorporación de los conceptos de debida diligencia en materia de derechos humanos en este tipo de casos requiere que los jueces se encuentren familiarizados con los elementos de la debida diligencia en virtud de los Principios Rectores, y que aprecien el valor de la debida diligencia como un proceso de gestión de riesgos y, por tanto, su relevancia para dilucidar si se ha cumplido con un deber de prevención en el caso concreto. Asimismo, los jueces necesitan acceder a los conocimientos técnicos necesarios que les permitan evaluar de forma realista si las medidas de debida diligencia adoptadas por la empresa en cuestión fueron suficientes dadas las circunstancias y, en caso contrario, si las fallas en la debida diligencia de la empresa causaron el daño producido.

24. Estas consideraciones prácticas también son relevantes para los sistemas de derecho civil o de “derecho codificado”. En los sistemas de derecho civil (en comparación con el derecho anglosajón) puede existir un mayor potencial para incorporar referencias directas a los Principios Rectores en los marcos jurídicos relativos a la negligencia empresarial. En estos sistemas, al igual que ocurre en los sistemas de derecho anglosajón, parece necesario concientizar y brindar apoyo técnico a los miembros del poder judicial en torno los fundamentos de la debida diligencia en materia de derechos humanos y su relevancia para los casos de negligencia empresarial.

## V. La debida diligencia en materia de derechos humanos como posible eximente de la responsabilidad jurídica

25. Aunque no resulte apropiado en todos los casos, el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos podría constituir una circunstancia eximente (o, en su caso, atenuante) de la responsabilidad jurídica. Dicha eximente dependería de consideraciones de equidad y de compatibilidad con los derechos, así como de otro tipo de factores, tales como el tipo de daño involucrado, la conexión de la empresa con el daño, las vías alternativas de reparación para las víctimas y los objetivos regulatorios del Estado.

26. Dependiendo de las circunstancias, consideraciones de política legislativa podrían aconsejar el uso de la responsabilidad objetiva, que traslada la carga de la prueba a una empresa para que esta demuestre que debe ser eximida de responsabilidad por un acto

<sup>17</sup> Aunque algunas decisiones de los tribunales canadienses han hecho referencias tangenciales a los Principios Rectores. P. ej., *Araya v. Nevsun Resources Ltd.*, 2016 BCSC 1856; *Choc v. Hudbay Minerals Inc.*, 2013 ONSC 1414.

\*\*\* Nota del Editor: Desde la publicación del informe en 2018, se han producido avances significativos en la incorporación de los Principios Rectores en las sentencias judiciales en no pocos países. Véase, p. ej., Debevoise & Plimpton LLP, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms* (2021); Humberto Cantú (ed.) *Experiencias Latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos*, Konrad Adenauer Stiftung (2022).

<sup>18</sup> Por ejemplo, la medida en que puede haber un deber de prevención por parte de una empresa matriz hacia los afectados por las actividades comerciales de una filial. Para una sentencia del Reino Unido sobre este punto, véase *Chandler v. Cape plc.*, [2012] EWCA Civ 525.

lesivo<sup>19</sup>. En algunos casos, los actos ilícitos en régimen de responsabilidad objetiva contemplan eximentes de responsabilidad. Por el contrario, los actos ilícitos en régimen de responsabilidad absoluta generan automáticamente la responsabilidad del actor. Si bien el uso de la responsabilidad tanto objetiva como absoluta puede incentivar a las empresas a ejercer la debida diligencia para evitar la responsabilidad, el reconocimiento de la debida diligencia como eximente en casos de responsabilidad objetiva podría garantizar un mayor nivel de supervisión, dependiendo de las circunstancias.

27. Existen marcos normativos que reconocen el cumplimiento de un determinante estándar de debida diligencia como posible eximente de la responsabilidad empresarial.

### Estudio de caso 3

En el ámbito de la lucha contra la corrupción, la Ley de Soborno del Reino Unido del 2010 creó un delito de responsabilidad objetiva para las empresas que no hayan prevenido eficazmente los sobornos; sin embargo, la ley reconoce como eximente que las empresas puedan demostrar que cuentan con “procedimientos adecuados” diseñados para prevenir dicha conducta<sup>20</sup>. De esta manera, se incentiva a las empresas para que cuenten con procesos de debida diligencia para prevenir infracciones. Si una empresa puede demostrar que hizo todo lo posible para evitar que las personas asociadas a la misma participen en sobornos, pueden evitar la sanción incluso si alguno de sus empleados se vio involucrado en un soborno; sin embargo, sí podría exigirse responsabilidad a la persona involucrada en el soborno en virtud de otras disposiciones de la misma ley.

28. Reconocer el ejercicio de algún tipo de debida diligencia como eximente de la responsabilidad también se puede extender al ámbito de los derechos humanos.

### Estudio de caso 4

La iniciativa suiza mencionada con anterioridad establece la responsabilidad de una empresa por los daños ocasionados por empresas bajo su control, pero reconoce como circunstancia eximente que la empresa pueda probar que hizo todo lo posible para evitar la pérdida o el daño, o que el daño hubiera ocurrido aún y cuando se hubieran tomado todas estas medidas<sup>21</sup>. Al igual que con la Ley de Soborno, la iniciativa genera tanto una presunción de responsabilidad como una eximente de dicha responsabilidad, al tiempo que permite exigir responsabilidad individual al autor material del daño.

29. Reconocer que la debida diligencia en materia de derechos humanos como circunstancia eximente de responsabilidad podría servir de incentivo a las empresas para que se involucren de activamente en dichas actividades y tener un importante efecto preventivo; no obstante, existen serias dudas sobre la idoneidad de este tipo de eximente en todos los casos. Los participantes en la reunión en Ginebra expresaron su preocupación de que, dependiendo de las circunstancias, este tipo de eximente pudiera ser inequitativa desde el punto de vista las víctimas. En particular, los participantes señalaron que sería inapropiado e injusto que las empresas pudieran verse eximidas de responsabilidad sobre la base de nociones superficiales de debida diligencia, en lugar de llevar a cabo esfuerzos genuinos para identificar, mitigar y abordar los riesgos para los derechos humanos conforme a los Principios Rectores. Los participantes enfatizaron asimismo la importancia de que los jueces se

<sup>19</sup> La responsabilidad objetiva tiene que ver con la presunción de responsabilidad de un actor directo por la realización de ciertas conductas prohibidas, independientemente de las intenciones del actor. Esto no debe confundirse con la cuestión de cómo se debe distribuir dicha responsabilidad entre un grupo empresarial. Por ejemplo, si una empresa matriz debe considerarse automáticamente responsable de los actos de una filial es una cuestión distinta de si debe presumirse que la empresa filial es responsable por la comisión de un delito de responsabilidad objetiva.

<sup>20</sup> Bribery Act 2010, § 7.

<sup>21</sup> Véase [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/150421\\_sccj\\_factsheet\\_5\\_-\\_responsible\\_business\\_initiative.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/150421_sccj_factsheet_5_-_responsible_business_initiative.pdf).

familiaricen con los Principios Rectores en relación con la debida diligencia, de forma que puedan distinguir entre los esfuerzos genuinos de las empresas por identificar y abordar los riesgos frente a los esfuerzos meramente superficiales, y fundamentar sus sentencias en conformidad.

## VI. La debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad secundaria

30. El ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de una empresa también puede ser relevante a la hora de determinar la responsabilidad secundaria. La responsabilidad secundaria o “complicidad” surge cuando una empresa contribuye a los impactos negativos a los derechos humanos ocasionados por otras partes. Los requisitos para este tipo de responsabilidad pueden variar dependiendo de la jurisdicción, tanto en relación con el grado de culpabilidad necesario (asistencia intencional, deliberada, imprudente o negligente) y el grado de contribución necesaria (esencial o no esencial) para dar lugar a la responsabilidad jurídica<sup>22</sup>.

31. El ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos debería ayudar a las empresas a reducir el riesgo de responsabilidad por complicidad, al demostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar la participación o la contribución en los presuntos abusos de los derechos humanos. Sin embargo, supone un reto diseñar regímenes de responsabilidad secundaria que visibilicen, de cara a las empresas, las ventajas de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a las actividades de sus socios comerciales (p. ej., en relación con los riesgos legales, reputacionales y comerciales). Es el caso de la responsabilidad secundaria basada en el “grado de conocimiento”, que pueden generar incentivos para que las empresas no investiguen en profundidad las fuentes de riesgos en materia de derechos humanos. Para evitar estos incentivos perversos, los ordenamientos jurídicos pueden utilizar estándares objetivos de prueba y principios de “ignorancia deliberada”, en los que los acusados no podrán alegar la ignorancia de las circunstancias cuando el conocimiento relevante habría sido relativamente fácil de obtener<sup>23</sup>. Estos conceptos podrían promover la puesta en práctica de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas, ya que la falta de conocimiento de los impactos negativos sobre los derechos humanos derivados de sus relaciones comerciales aumentaría el riesgo jurídico y no podría ser alegada como circunstancia eximente<sup>24</sup>.

## VII. El rol de la debida diligencia en materia de derechos humanos en la determinación de sanciones y reparaciones

32. Además de ser pertinente para determinar si una empresa debe ser considerada responsable en virtud de distintas teorías de responsabilidad, la debida diligencia en materia de derechos humanos también puede ser pertinente para determinar el tipo y la gravedad de las sanciones y los recursos una vez que se haya determinado dicha responsabilidad. Los jueces cuentan a menudo con un margen considerable de discrecionalidad y pueden individualizar las sanciones y la reparación del daño dependiendo del nivel de culpabilidad de la empresa<sup>25</sup>.

33. El hecho de que una empresa aborde con seriedad y exhaustividad la debida diligencia en materia de derechos humanos puede ser también determinante para moderar la sanción. Ello no será siempre pertinente (p. ej., cuando la reparación sea de carácter exclusivamente compensatorio), pero sí puede serlo en la determinación de sanciones penales, así como en los casos civiles en que los “daños punitivos” formen parte del conjunto de medidas de

<sup>22</sup> Véase [los ejemplos ilustrativos](#), 2.1, 13.1; [A/HRC/32/19/Add.1](#), párrs. 18-20, 51-54.

<sup>23</sup> Véase [los ejemplos ilustrativos](#), 3.1, 14.1.

<sup>24</sup> Véase [A/HRC/11/13](#), párrs. 80-84.

<sup>25</sup> Véase [A/HRC/32/19](#), Anexo, Objetivos de políticas 11.2, 19.2.

reparación<sup>26</sup>. Algunos Estados reducen el monto de la sanción si una empresa ha llevado a cabo actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos.

#### Estudio de caso 5

Las Directrices de la Comisión de armonización de penas de los Estados Unidos establecen que uno de los dos factores que pueden atenuar la pena impuesta a una organización es la existencia de un programa *efectivo* de ética y cumplimiento. Para atenuar dicha pena, las empresas deben “(1) ejercer la debida diligencia para prevenir e identificar conductas delictivas; y (2) promover una cultura organizacional que promueva la conducta ética y el compromiso con el cumplimiento de la ley”<sup>27</sup>.

#### Estudio de caso 6

En Italia, en virtud del Decreto Legislativo 231/2001, las empresas pueden recibir una reducción de las sanciones pecuniarias si, antes de que se inicie un juicio, han resarcido integralmente el daño y han adoptado y puesto en práctica un modelo organizativo adecuado para evitar incurrir en delitos similares<sup>28</sup>.

34. Si una empresa no ejerce la debida diligencia en materia de derechos humanos, un tribunal podría ordenar esas actividades como parte de una sanción o reparación, o como parte de un acuerdo de admisión de culpabilidad. La supervisión de dichas actividades para garantizar que se lleven a cabo de forma adecuada puede ser un reto<sup>29</sup>. En algunas medidas antisoborno, se recurre a supervisores de cumplimiento para asegurar que las empresas lleven a cabo los esfuerzos adecuados para prevenir su repetición. Este tipo de mecanismo también podría trasladarse al ámbito de los derechos humanos. En este sentido, podrían extraerse algunas lecciones de la práctica de los Puntos Nacionales de Contacto establecidos en virtud de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, así como del Mecanismo de Denuncias del Acuerdo de Bangladesh, que cuentan con medios para dar seguimiento a las actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos cuando estas hayan sido recomendadas o impuestas como resultado de sus respectivos procedimientos.

## VIII. El papel de los profesionales, los responsables de las políticas públicas y la sociedad civil en la incorporación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en la determinación de la responsabilidad de las empresas y las sanciones correspondientes

35. En las últimas sesiones de la consulta de Ginebra, el debate entre los participantes pasó del contenido de los regímenes jurídicos internos a las cuestiones relativas a la educación y la divulgación. Concretamente, se discutieron las medidas que podrían adoptarse para aumentar el nivel de comprensión entre los responsables de las políticas públicas, el poder judicial, los reguladores, los profesionales del derecho, las agencias de evaluación de riesgos y otras partes interesadas en relación con la interacción entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica.

36. Los participantes en la consulta enfatizaron la necesidad de desarrollar actividades específicas de formación y de divulgación, algunos de los cuales podrían tener un carácter transversal. Por ejemplo, se podría formar a los abogados sobre empresas y derechos humanos en general, y, específicamente, sobre la debida diligencia en materia de derechos

<sup>26</sup> Véase [los ejemplos ilustrativos](#), 3.1, 11.2

<sup>27</sup> USSG Ch.8, §8B2.1.

<sup>28</sup> Italia, Decreto Legislativo 231/2001, art. 12.

<sup>29</sup> Véase [A/HRC/32/19](#), Anexo, Objetivos de políticas 11.4, 19.4.

humanos y la responsabilidad jurídica, incorporando estos temas en los planes de estudio de las facultades de derecho, en la formación jurídica permanente y los cursos de desarrollo profesional, y en los materiales de orientación profesional.

37. Para acceder a los actores empresariales y sus colaboradores (incluyendo directores, gerentes, empleados, oficiales financieros y de riesgo, asesores internos y oficiales de cumplimiento), es importante tener en cuenta que muchos de estos actores cuentan ya con experiencia en actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos, aunque simplemente con un nombre diferente (por ejemplo, la “gestión de riesgos y cumplimiento”). Los conocimientos y experiencia existentes podrían aprovecharse demostrando cómo los riesgos para los derechos humanos pueden traducirse en riesgos legales, financieros y para la reputación de la empresa, dejando claro al mismo tiempo que la debida diligencia en materia de derechos humanos se centra en los riesgos para las personas. El Manual para abogados sobre empresas y derechos humanos del Colegio de Abogados Internacional (*International Bar Association*), que fue concebido como una guía práctica para abogados de empresa, es un ejemplo de ello. Este proyecto reunió a especialistas en empresas y derechos humanos y abogados de empresa con amplia experiencia para asegurar que el manual tuviera una sólida base de derechos humanos, usando al mismo tiempo terminología y conceptos que los abogados sin experiencia en derechos humanos pudieran comprender y con los que están familiarizados<sup>30</sup>. Resulta evidente que las asociaciones profesionales y las redes empresariales desempeñan un papel vital en la difusión de estos conocimientos.

38. Las personas afectadas por las actividades empresariales y sus defensores podrían beneficiarse de una mayor comprensión de la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica, de modo que puedan impugnar eficazmente las deficiencias de la debida diligencia. En la medida en que las acciones judiciales vayan aclarando el contenido jurídico de la debida diligencia en materia de derechos humanos, es importante que tanto la información jurídica pertinente como las lecciones aprendidas se difundan ampliamente.

39. También es importante poder acceder a los reguladores y a los responsables del cumplimiento de las normas, tales como fiscales, investigadores, órganos de supervisión, empresas de auditoría independientes y entidades de certificación. Teniendo en cuenta que estos profesionales suelen carecer de una perspectiva de derechos humanos, una mejor comprensión de cómo su trabajo contribuye a la protección y promoción de las normas de derechos humanos podría mejorar su eficacia, así como su motivación y compromiso. La elaboración de orientaciones prácticas es una buena manera de lograr este objetivo. Un ejemplo de ello son los Principios sobre Delitos Empresariales, que ponen de manifiesto cómo los responsables del cumplimiento de las normas pueden incorporar de manera realista elementos de empresas y derechos humanos en su labor<sup>31</sup>. Las asociaciones profesionales podrían promover estas orientaciones y otros recursos para la formación.

40. El trabajo con los tomadores de decisiones, tales como los jueces, los tribunales nacionales y regionales, los mecanismos no judiciales y los árbitros comerciales, es también una forma importante de garantizar la comprensión y la puesta en práctica de la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica. Los jueces a menudo se enfrentan a casos en los que el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de una empresa es pertinente para decidir un caso, pero es posible que no consideren el caso en esos términos. Mientras más abogados planteen casos en términos de debida diligencia en materia de derechos humanos ante los mecanismos nacionales, tanto de carácter judicial como no judicial, así como ante los tribunales regionales, con mayor regularidad se comenzarán a establecer las implicaciones entre este concepto y las distintas formas de responsabilidad jurídica. En general, el desarrollo de orientaciones sólidas, creíbles y, en lo posible, sectoriales, en torno a los requisitos técnicos de la debida diligencia en materia de derechos humanos en diferentes contextos operacionales sería una forma útil de llegar a los tomadores de decisiones<sup>32</sup>. Las capacitaciones para jueces

<sup>30</sup> [www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Introduction](http://www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Introduction).

<sup>31</sup> [www.commercecrimehumanrights.org/](http://www.commercecrimehumanrights.org/).

<sup>32</sup> A/HRC/32/19, Anexo, Objetivos de políticas 3.4, 14.4.

serían también particularmente útiles; en algunos casos, los Puntos de Nacionales de Contacto de la OCDE han impartido este tipo de capacitaciones.

41. Los responsables de las políticas públicas de ámbito nacional, regional e internacional también son partes interesadas importantes a las que hay que llegar para promover un vínculo más claro entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica. Recientemente se ha impulsado una legislación más estricta que obliga a las empresas a llevar a cabo actividades de debida diligencia en materia de derechos humanos (como es el caso de la Ley del Deber de Vigilancia de Francia y de varias otras leyes e iniciativas en otros países)<sup>33</sup>. Las organizaciones de la sociedad civil y otras organizaciones que promueven reformas legislativas deberían aprovechar el impulso que se está dando en este ámbito. Los Estados que contemplen nuevas leyes y enfoques respecto de la relación entre la debida diligencia en materia de derechos humanos y la responsabilidad jurídica se verían particularmente beneficiados de orientaciones sólidas y basadas en evidencia. A este respecto, el informe de la Fase I del Proyecto de rendición de cuentas y reparación puede ayudar a los responsables de las políticas públicas a desarrollar formas realistas de aplicar e incorporar los Principios Rectores dentro de su ámbito respectivo de actuación.

## IX. Comentarios finales

42. **Los Principios Rectores instan a las empresas a actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esta diligencia permite a las empresas identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan sus impactos adversos en los derechos humanos. Además, los Principios Rectores proporcionan orientaciones y estándares importantes sobre la manera de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos.**

43. Si bien la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (de la que forma parte la debida diligencia en materia de derechos humanos) es teóricamente distinta de las cuestiones de responsabilidad jurídica, hay muchas formas en que ambos conceptos pueden interactuar en la práctica.

44. Durante la consulta de Ginebra, los participantes debatieron varias estrategias que los Estados podrían adoptar para articular más claramente esta conexión y fomentar un mayor uso de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Entre ellas se cuentan las siguientes:

- Exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos so pena de responsabilidad jurídica;
- Evaluar el deber de prevención en las reclamaciones por negligencia, haciendo referencia a los estándares de debida diligencia en materia de derechos humanos;
- Permitir una defensa eximente de responsabilidad basada en la debida diligencia en materia de derechos humanos en relación con determinados actos ilícitos, cuando ello resulte apropiado;
- Considerar en qué medida se ejerció la debida diligencia en materia de derechos humanos a la hora de evaluar las reclamaciones por responsabilidad secundaria; y
- Tener en cuenta el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de la empresa al determinar el tipo y la gravedad de las sanciones y las reparaciones, en caso de que se determine la responsabilidad.

45. Cualquiera que sea el enfoque adoptado, es importante que esto se base en objetivos claros. Un objetivo clave desde el principio debe ser el fomento de una debida diligencia *significativa* por parte de las empresas, en línea con los Principios Rectores. Sin embargo, para alcanzar este objetivo, los Estados deben tratar de evitar las

<sup>33</sup> Vid. *supra*, Parte 3.

consecuencias no deseadas de sus intervenciones jurídicas; a fin de evitar recurrir a enfoques superficiales o de mero cumplimiento, debe procurarse un equilibrio entre la seguridad jurídica y la flexibilidad que requieren las empresas a la hora de diseñar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

46. Estos objetivos no se alcanzarán si los legisladores, responsables del diseño de las normas jurídicas, y los abogados y jueces, responsables de interpretarlas, no se encuentran familiarizados con el contenido de los Principios Rectores, y, en concreto, con las implicaciones prácticas de la responsabilidad empresarial de respetar. En la consulta se identificó una amplia gama de profesionales y partes interesadas cuya labor guarda relación con la debida diligencia en materia de derechos humanos de diversas maneras, ya sea mediante el diseño de normas jurídicas o mediante la prestación de servicios de asesoramiento a las empresas (p. ej., en relación con la gestión del riesgo), o exigiendo la rendición de cuentas de las empresas. Se trata de agentes claves en la compleja red de iniciativas jurídicas y reglamentarias pertinentes para el respeto de los derechos humanos por las empresas, y no debe obviarse su importancia para garantizar que las empresas tomen en serio la debida diligencia en materia de derechos humanos y que la apliquen debidamente.

---

## **Anexo I: Objetivos de políticas relevantes de la Fase I del Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación**

Este anexo reproduce las secciones relevantes del informe de la Fase I del Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación (A/HRC/32/19) referentes a la debida diligencia en materia de derechos humanos.

**Objetivo de políticas 3: los principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes de derecho público interno se ajustan debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercitar la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus actividades.**

3.1 Los regímenes de derecho público interno tienen debidamente en cuenta las medidas efectivas adoptadas por las empresas para identificar, prevenir y mitigar los efectos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos.

3.2 Los regímenes de derecho público interno tienen debidamente en cuenta las medidas efectivas adoptadas por las empresas para supervisar a sus directivos y empleados con el fin de prevenir y mitigar los efectos adversos sobre los derechos humanos.

3.3 Los regímenes de derecho público interno hacen un uso apropiado de la responsabilidad estricta u objetiva como medio de alentar un mayor nivel de vigilancia respecto de las actividades empresariales que comportan un riesgo especialmente elevado de tener graves efectos adversos sobre los derechos humanos.

3.4 Los organismos encargados de hacer cumplir la ley y los órganos judiciales tienen acceso a orientaciones sólidas, fiables y, si procede, adaptadas a sectores específicos, y las toman debidamente en cuenta, en lo que respecta a los requisitos técnicos sobre diligencia debida en materia de derechos humanos en sus distintos contextos operativos.

**Objetivo de políticas 14: los principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes de derecho privado interno se ajustan debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus actividades.**

14.1 Los regímenes de derecho privado interno tienen debidamente en cuenta las medidas efectivas adoptadas por las empresas para identificar, prevenir y mitigar los efectos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos.

14.2 Los regímenes de derecho privado interno tienen debidamente en cuenta las medidas efectivas adoptadas por las empresas para supervisar a sus directivos y empleados con el fin de prevenir y mitigar los efectos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos.

14.3 Los regímenes de derecho privado interno hacen un uso apropiado de la responsabilidad estricta u objetiva como medio de fomentar un mayor nivel de vigilancia respecto de las actividades empresariales que comportan un riesgo especialmente elevado de afectar gravemente a los derechos humanos.

14.4 Los órganos judiciales tienen acceso a orientaciones sólidas, fiables y, si procede, adaptadas a sectores específicos, y las tienen debidamente en cuenta, en lo que respecta a los requisitos técnicos sobre diligencia debida en materia de derechos humanos en sus distintos contextos operativos.

## Anexo II: Agenda de la consulta

Palais des Nations, Room XXIII

5-6 October 2017

---

*DAY 1:*

*Thursday, 5 October 2017*

---

10:00 – 10:15 Introduction

Formal welcome and quick walk-through of agenda.

*Led by:*

Lene Wendland (OHCHR)

10:15 – 11:30 Session 1: General Review of the Accountability and Remedy Project and Recent Initiatives by Stakeholders

After quickly recapping ARP I and providing updates on ARP II, the floor will be opened to participants so they can share any initiatives undertaken to promote or implement the recommendations of ARP I.

*Open discussion, moderated by:*

Lene Wendland (OHCHR)

11:30 – 13:00 Session 2: Deconstructing Human Rights Due Diligence and its Relation to Corporate Liability

This panel discussion will break down the relationship between due diligence and legal liability to clarify what the nature and scope of this relationship is and the different ways that it can be legally expressed.

*Panel discussion, moderated by:*

Gerald Pachoud (Pluto & Associates)

*Panelists:*

Jennifer Zerk (Legal consultant, OHCHR Accountability & Remedy Project)

Rachel Davis (Shift)

Rae Lindsay (Clifford Chance)

Jonathan Kaufman (Advocates for Community Alternatives)

13:00 – 15:00 *Break for Lunch*

15:00 – 16:30 Session 3: Legal Regimes Requiring Companies to Carry Out Human Rights Due Diligence

This session will explore the range of laws that exist or are currently being proposed, how they work in practice, and the pros and cons of different regimes.

*Panel discussion, moderated by:*

Sarah McGrath (ICAR)

*Panelists:*

Jane Ellis (IBA)

Elise Groulx-Diggs (Doughty Street Chambers)

Esteban Mezzano (Nestlé)

Julia Lear (International Labour Organization)

---

16:30 – 18:00 Session 4: Human Rights Due Diligence and Claims of Negligence

This session will explore the relationship between human rights due diligence and claims of negligence with a particular focus on the extent to which courts have thus far explicitly referred to or drawn from UNGP guidance on human rights due diligence in their analysis of whether the relevant standard of care was met by the defendant company in question. Panelists and participants will be invited to reflect on what could be done to promote greater awareness of human rights due diligence concepts by courts and judges and how to better “embed” human rights due diligence concepts into domestic negligence regimes.

*Panel discussion, moderated by:*

Margaret Wachenfeld (Themis Research)

*Panelists:*

Richard Meeran (Leigh Day)

Doug Cassel (Notre Dame Law School)

Anita Ramasastry (UN Working Group on Business and Human Rights)

Catie Shavin (Global Business Initiative on Human Rights)

---

*DAY 2:*

*Friday, 6 October 2017*

---

10:00 – 10:15 Recap of Day 1 and Agenda for Day 2

*Led by:*

Jennifer Zerk (Legal consultant, OHCHR ARP)

10:15 – 11:30 Session 5: Human Rights Due Diligence and Strict / Absolute Liability

This session will discuss when strict and absolute liability is appropriate, as well as what role, if any, due diligence should have in relation to these regimes.

*Panel discussion, moderated by:*

Humberto Cantú Rivera (Universidad de Monterrey)

*Panelists:*

Julianne Hughes-Jennett (Hogan Lovells International LLP)

Krishnendu Mukherjee (Doughty Street Chambers)

Sandra Cossart (Sherpa)

Elsa Savourey (Herbert Smith Freehills)

11:30 – 13:00 Session 6: The Role of Human Rights Due Diligence in Determinations of Sanctions and Remedies

This session will be devoted to how the outcomes of a remedy process should be affected by a company’s exercise of due diligence.

*Panel discussion, moderated by:*

Carlos Lopez (International Commission of Jurists)

*Panelists:*

Robert McCorquodale (British Institute of International and Comparative Law)

Katherine Gallagher (Center for Constitutional Rights)

Mike Congiu (Littler Mendelson)

Maylis Souque (French NCP)

13:00 – 15:00 *Break for Lunch*

15:00 – 16:30 Session 7: Reaching out to Enforcement Agencies, Judicial Bodies, and Other Practitioners Regarding the Role of Human Rights Due Diligence in Determinations of Corporate Liability and Attendant Penalties

This session will be devoted to figuring out how to best promote what was learned during the consultation to enforcement agencies, judicial bodies, and other practitioners who must decide how the existence of human rights due diligence relates to legal liability. It will be aimed at converting the substantive knowledge gleaned from the earlier sessions, and from the conclusions of ARP I, into practical action.

*Open discussion, with introductory remarks by:*

Mark Taylor (FAFO)

Jennifer Zerk (Legal consultant, OHCHR Accountability & Remedy Project)

16:30 – 17:40 Session 8: Promoting policy coherence in national, regional, and international initiatives

This session will discuss the current processes and initiatives that could benefit from increased clarity regarding the relationship between human rights due diligence and corporate liability, and explore how to engage with the policy-makers behind these initiatives.

*Open discussion, with introductory remarks moderated by:*

Christopher Schuller (German Institute for Human Rights)

*Discussants:*

Gabriela Quijano (Amnesty International)

Paul Noll (Confederation of German Employers' Associations)

17:40 – 18:00 Closing Remarks

*Led by:*

Lene Wendland (OHCHR)

---