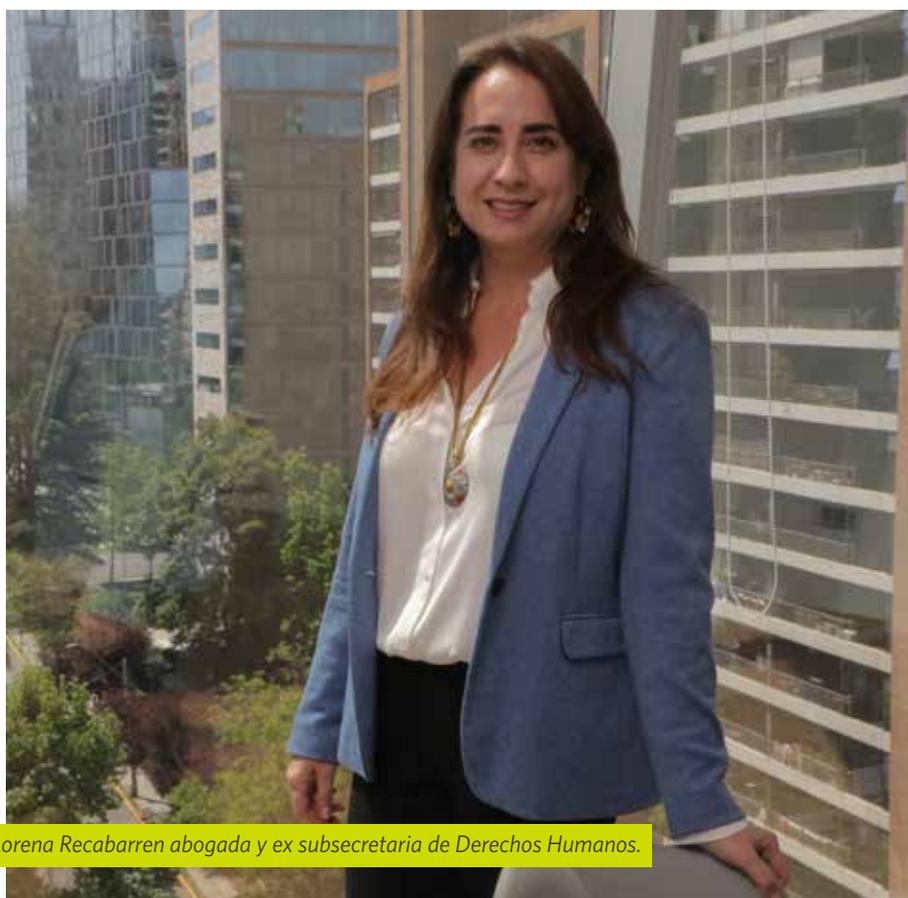


Lorena Recabarren sobre proyecto de Empresas y DD. HH.:

“EFECTOS DE LA DISCUSIÓN LEGISLATIVA EN CHILE EL MODELO ALEMÁN ES SIN DUDA UNA REFERENCIA VALIOSA A CONSIDERAR”



Lorena Recabarren abogada y ex subsecretaria de Derechos Humanos.

>> El próximo año se espera que el Gobierno presente un proyecto de ley de debida diligencia corporativa vinculante en materia de derechos humanos.

La Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia solo existe hace 7 años en la administración del Estado. De ellos, 4 fueron liderados por la abogada y cientista política Lorena Recabarren,

durante el segundo mandato del ex-Presidente, Sebastián Piñera.

Según su perfil profesional publicado en su cuenta de LinkedIn, en su administración fueron cuatro los

objetivos estratégicos que se impulsaron en “conformidad a lo establecido en la ley”: incorporar el enfoque de derechos humanos (DD. HH.) en el diseño e implementación de políticas públicas en el Estado,

proponer la adecuación de la normativa interna a los estándares internacionales DD. HH., prestar asesoría técnica especializada en el cumplimiento del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDDHH) y contribuir al establecimiento de la verdad acerca de las víctimas de desaparición forzada y ejecución política durante la dictadura (1973-1990).

Ahora, desde su estudio de abogados VRB, la experta en temas de compliance entrega detalles sobre la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos y el proyecto de ley que espera presentar el Gobierno el próximo año, el cual fue anunciado por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, Luis Cordero, tras realizarse el Comité Interministerial para el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas. En este, el jefe de la cartera explicó que en términos sencillos, la iniciativa “se traduce en establecer una regulación procedimental que le permita a las empresas establecer obligatoriamente mecanismos de diagnósticos sobre los impactos directos e indirectos que generan en sus comunidades como mecanismos de seguimiento para el mismo”.

CHILE Y LA OCDE

Usted fue subsecretaria de DD. HH. en el Gobierno anterior, ¿cree usted que Chile está en un buen nivel respecto a los países OCDE en este

tema?

En materia de derechos humanos y empresas, Chile puede considerarse a nivel de países OCDE, cuenta con un cada vez más robusto Punto Nacional de Contacto y es uno de los tres países de Latinoamérica que ya va en su segunda versión de un Plan de Acción Nacional (PAN) de Empresas y Derechos Humanos. Si bien obviamente hay reclamos o demandas para que ese plan sea más exigente en términos de las acciones que el Estado ha propuesto, el hecho de contar con un política pública a la que se le ha dado continuidad desde el año 2017, a través de distintos gobiernos, significa que nuestro país ha tomado este tema con una visión de Estado, y eso es indudablemente una buena noticia.

Eso respecto al Estado, porque en el tema de empresa y derechos humanos tiene dos grandes pilares, la responsabilidad del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, además del eje de reparación que aplica a ambos actores. En términos de la relación entre el Estado y las empresas, creo que ahí todavía falta un vínculo más estrecho entre la política pública y las acciones que la empresa realiza de manera más autónoma, por ejemplo adhiriendo al Pacto Global o al momento de solicitar ciertas certificaciones, que en el caso de la minería podrían ser las del ICMM o IRMA. Por ahora, si bien Estado y empresas se han venido acercando en la discusión

de estos temas, por ejemplo a través de los comités multiactor de la Subsecretaría de DDHH en su momento o de Relaciones Económicas Internacionales (Subrei) actualmente, sus ámbitos de acción siguen siendo más bien independientes. Es por eso que una posible instancia de acercamiento puede ser el trámite legislativo de la reforma sobre debida diligencia que ha anunciado el actual Gobierno y las definiciones que finalmente se adopten en la materia.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

El Gobierno ha abierto los diálogos prelegislativos para una futura Ley de Debida Diligencia en DD. HH. ¿En qué consiste la Debida Diligencia en DD. HH.?

La debida diligencia consiste en asegurar el cumplimiento de la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas. Podemos hablar de ella también desde la lógica del compliance. Lo primero es una política de derechos humanos, un compromiso público y abierto hacia el respeto de los derechos humanos, que no se trata solo de una declaración, sino que de un compromiso con acciones, y que esté asociada a la segunda etapa, que es la de debida diligencia propiamente tal. Esta consiste en que la empresa genera el levantamiento de riesgos en derechos humanos,

según su propia realidad, genera una matriz de riesgo que identifica sus brechas. Luego debe elaborarse un plan de cumplimiento que contenga acciones para prevenir, mitigar y evitar los riesgos previamente identificados. La tercera etapa se refiere a la remediación o reparación cuando se constata una vulneración de derechos ya sean en la empresa misma o en su cadena de suministro.

Eso es el concepto de debida diligencia, y eso es lo que entendemos va a tratar de capturar el proyecto de ley que se ha anunciado.

El contexto internacional en el que se enmarca la debida diligencia en esta materia son los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los que fueron adoptados en el año 2011 en el Consejo de DDHH de Naciones Unidas, y de los que Chile forma parte. Estos fueron el resultado de un trabajo largo a cargo del profesor de derecho de la Universidad de Harvard, John Ruggie, quien inicio en 2005 conversaciones con los CEO de las empresas más grandes del mundo para encontrar un espacio donde las empresas pudieran hacerse responsables también de su rol en la sociedad. En la medida que tienes un cargo más alto, tienes más beneficios, pero a su vez tienes siempre más responsabilidades asociadas. Lo mismo ocurre con el tamaño y alcance de las empresas. Siempre de acuerdo a su tamaño,



La profesional en temas de compliance entrega detalles sobre la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos y el proyecto de ley que espera presentar el Gobierno el próximo año, el cual fue anunciado por el ministro de Justicia, Luis Cordero.

tipo de actividad y contexto en el que opera.

La debida diligencia en DD. HH. ya se está aplicando en algunas compañías internacionales presentes en Chile. ¿Es una tendencia mundial?

Sí, es una tendencia mundial. En Chile, se está aplicando y, de hecho, la industria minera es de las primeras que asumen esta responsabilidad, básicamente por los impactos negativos que se estaban produciendo en materia medioambiental y de relacionamiento con las comunidades. Empresas grandes de la minería asumieron los principios rectores y la propuesta que en el mismo sentido hizo la OCDE en las líneas directrices para empresas multinacionales

muy tempranamente, asociado al desarrollo de buenas prácticas en términos de la debida diligencia, muy vinculado también con los principios del Pacto Global.

¿Se puede hacer un paralelo con los procesos de debida diligencia que hacen las empresas en momentos de, por ejemplo, adquirir otra?

Tiene una lógica muy similar en términos de la gestión de riesgo y de la evaluación de ese riesgo, pero hay una característica bien importante, que es que no es transaccional, y en ese sentido la empresa cuando hace un proceso de debida diligencia de derechos humanos no la está preparando para venderle a alguien o para que te compren, o para adquirir



La experta destaca que la industria minera es una de las que ha tenido más avances respecto de incorporar el enfoque de derechos humanos en sus operaciones.

en 2015, y varias otras que han surgido en el camino hasta que Alemania aprobó en 2021 una ley sobre debida diligencia en la cadena de suministro, en materia de derechos humanos y medioambientales.

En este sentido, sumado a los próximos horizontes normativos tanto en Europa como en América Latina, las empresas que se anticipen a incorporar un enfoque de derechos humanos en sus estrategias de sostenibilidad corporativa, tendrán avanzado en sus políticas, planes y acciones operacionales aquellos elementos que les serán exigidos para continuar, o iniciar, su participación en mercados internacionales. De esta forma, podrán asegurar tanto la continuidad de sus relaciones comerciales, como el encontrarse en una óptima posición para abordar los desafíos que les plantearán los nuevos marcos regulatorios.

una licencia social como un tema responsabilidad social.

El centro de la debida diligencia de derechos humanos está en la persona, en los derechos del trabajador, los derechos del sindicato. Está en los derechos de tus proveedores o de los trabajadores de tus proveedores, está en los derechos de la comunidad a la que tus operaciones puede afectar.

Hay países que exigen debida diligencia en DD. HH. a otros que les exportan sus bienes y servicios, como podría ser Chile y su cobre o su fruta.

¿Cuál es la ventaja de anticiparse a que sea vinculante?

Incluso antes de que hubiera normativa obligatoria, por efecto de los estándares internacionales, las empresas estaban exigiendo a sus proveedores ciertas buenas prácticas también. A partir de la misma década de los principios retores, se comienzan a generar leyes de debida diligencia en algunos ámbitos, principalmente en Europa. La más reconocida es la debida diligencia en la cadena de suministro respecto al trabajo infantil y trabajo forzado, conocida como la ley de esclavitud moderna en Inglaterra

¿En qué modelo podría basarse el proyecto de debida diligencia en DD. HH. que preparará el Gobierno chileno? Se ha hablado de Alemania.

Sin duda en el modelo de Alemania, porque es una valiosa referencia, al igual que el proceso de la próxima Directiva Europea de Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad Corporativa, que recoge de manera concreta el concepto de sostenibilidad entendido como una forma de ordenar la gestión de los riesgos ASG a través del enfoque de derechos humanos.

MODELO ALEMÁN

¿El modelo alemán es alcanzable para Chile?

En Europa el debate no ha sido tan expedito o fluido, evidentemente hay quienes quisieran ir más allá y hay quienes quisieran, por el contrario, no tener una ley alemana o no tener una directiva europea. Un elemento a tener en cuenta, es que precisamente una de las características del enfoque en derechos humanos es ajustarse a las condiciones y contexto donde va a operar.

En este sentido sería muy adecuado que cuando se discuta este proyecto de ley en Chile tomemos en consideración nuestro contexto y nuestras capacidades, para que el nivel de exigencia se ajuste a los principios rectores de Naciones Unidas, pero quizás con una gradualidad distinta a la europea, considerando además que

en Europa la implementación de estas normativas está fuertemente apoyada desde el Estado. No me refiero a subvenciones para hacer la debida diligencia necesariamente, pero sí al acompañamiento técnico que se da desde el Estado, al aparataje público que se dispone abiertamente para que las empresas que están exigidas y sujetas a las obligaciones de esas normativa puedan llevarlas adelante. Podemos ir más rápido o más lento, pero lo importante es ir avanzando.

¿Cree que esta futura ley debería ser escalonada en el tiempo y afectar de diferente manera a empresas medianas y pequeñas respecto a las más grandes?

Los principios rectores son muy claros en decir que las obligaciones en esta materia dependen del tamaño de la empresa. Entre otros factores, pero ese es **uno muy importante**. Uno de los temas básicos de los principios rectores de empresas y derechos humanos es reconocer que a las empresas no se les puede pedir lo imposible y, por eso, el apoyo técnico y la asesoría para entender estos temas es tan importante. Sería un eufemismo esperar que en ninguna empresa nunca más se produzca una vulneración de derechos por un riesgo en derechos humanos, pero el tema es qué acciones se tomaron como empresa de manera previa para gestionar esos riesgos; es difícil por ejemplo exigir accidentabilidad cero, porque hay condiciones que a veces

superan las medidas de prevención que se habían tomado, pero esas medidas preventivas deberían ser suficientes y efectivas para que la empresa pueda asegurar que tomó todas las precauciones debidas.

En el caso de Alemania, que está en la vanguardia en este tema, la ley tuvo un plazo de vacancia de un año y medio antes de su entrada en vigencia. Este tiempo no fue sólo para que las empresas se organizaran sobre cómo lo debían hacer y entendieran la normativa, sino también para que desde el Estado se articularan los recursos, capacidades y acciones para ayudar a que las empresas pudieran adaptarse a las nuevas exigencias.

Luego, hay una gradualidad según el tipo de empresa y según la cantidad de empleados. Todo esto está pensado para que sean las grandes empresas las que lleven a cabo esto en primer lugar.

En el caso de la mediana y pequeña empresa, se le puede sugerir que se comience a acercarse a estos temas, a conocerlos y a capacitarse. Aquí hay un rol importante de las asociaciones gremiales como SONAMI, y también un rol de las empresas grandes para transmitir las experiencias que han tenido en debida diligencia en este ámbito.