

# *Cumplimiento normativo empresarial. La debida diligencia como principio de actuación*

Liliana Vaudo Godina\*

RVDM, nro. 12, 2024, pp. 107-132

**Resumen:** A través del presente artículo se busca establecer las características de la debida diligencia como conducta a desempeñar por parte de las empresas en el diseño, implementación y seguimiento de sus políticas de cumplimiento organizacional, previniendo conductas que pongan en peligro o lesionen los derechos humanos de los distintos grupos de interés que se relacionan con sociedad de comercio, en especial, aquellas empresas cuyas actividades económicas traspasan las fronteras de los estados.

**Palabras clave:** Cumplimiento corporativo; Debida diligencia; Buen gobierno corporativo; Derechos humanos; Formación permanente; Gestión basada en riesgos.

## *Enterprise regulatory compliance. Due diligence as a fundamental principle of action*

**Abstract:** This article to establish the characteristics of due diligence as a conduct to be performed by companies in the design, implementation, and monitoring of their organizational compliance policies, preventing behaviors that endanger or harm the human rights of the different interest groups that are related to the commercial society, in particular, those companies whose economic activities go beyond the borders of States.

**Keywords:** Corporate compliance; Due diligence; Good corporate governance; Human rights; Lifelong learning Risk-based management.

**Recibido:** 26/4/2024

**Aprobado:** 30/5/2024

---

\* Abogada, Universidad Central de Venezuela. Doctora en Ciencias mención Derecho. Universidad Central de Venezuela. Especialista en Derecho Procesal. Universidad Central de Venezuela. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas. Universidad Central de Venezuela. Diplomado en educación virtual (Unimet). Bootcamps en competencias digitales (Unimet). Profesor Titular de la Universidad Metropolitana y Profesor Investigador. Orcid 0000-0002-6008-2066, Correo institucional lvaudo@unimet.edu.ve. Afiliación Universidad Metropolitana, Venezuela.



# *Cumplimiento normativo empresarial. La debida diligencia como principio de actuación*

Liliana Vaudo Godina\*

RVDM, nro. 12, 2024, pp. 107-132

## SUMARIO:

INTRODUCCIÓN; *1. Acercamiento a una definición de debida diligencia; 2. Algunas experiencias legislativas; 2.1. La ley alemana sobre debida diligencia en las cadenas de suministro; 2.2. La Ley francesa sobre el deber de vigilancia en las empresas; 3. Etapas en el seguimiento de las políticas de debida diligencia organizacional; 4. Gobierno, riesgo y cumplimiento como base de la formación gerencial; 5. Debida diligencia e integración de estándares;* CONCLUSIONES; REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## INTRODUCCIÓN

Las empresas, muchas veces centran su interés en la parte operativa y el retorno de la inversión, para lo cual se limitan a tomar en cuenta los riesgos producto del mercado o del ámbito financiero, sin evaluar las consecuencias derivadas del posible impacto que sus actividades generan sobre el entorno y la sociedad, ya que se debe entender que la gestión de riesgos atiende a todo el sistema empresarial, que incluye a la sociedad, sus trabajadores, el entorno y otros *stakeholders* interesados en su desempeño, lo que hace incluir la debida diligencia respecto a terceros.

En tal sentido, la formación de estos directivos, gerentes, supervisores y trabajadores en áreas sensibles respecto de la tutela del ambiente, la sociedad y la buena gobernanza, debe comenzar en las aulas y extenderse durante todos los años de desempeño organizacional, debiendo ser una constante los programas de formación continua y adiestramiento.

A través de la siguiente revisión normativa nacional e internacional, se busca establecer la relevancia que tiene la debida diligencia en el desempeño empresarial permite mitigar y prevenir estos impactos cuando producen efectos negativos, al atender oportuna y eficazmente esos resultados adversos. Dicha determinación parte de la

---

\* Abogada, Universidad Central de Venezuela. Doctora en Ciencias mención Derecho. Universidad Central de Venezuela. Especialista en Derecho Procesal. Universidad Central de Venezuela. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas. Universidad Central de Venezuela. Diplomado en educación virtual (Unimet). Bootcamps en competencias digitales (Unimet). Profesor Titular de la Universidad Metropolitana y Profesor Investigador. Orcid 0000-0002-6008-2066, Correo institucional lvaudo@unimet.edu.ve. Afiliación Universidad Metropolitana, Venezuela.

consagración de normas internacionales sobre tutela de los derechos humanos y consagración de principios sobre el modo en el cual deberían diseñarse e implementarse las políticas de gestión de riesgos organizacionales.

Si bien desde hace un par de décadas el principio operativo empresarial de la debida diligencia ha sido mencionado como freno a las posibles violaciones de derechos humanos en las cuales puede incurrir durante el desarrollo de sus actividades comerciales, es importante continuar profundizando en el tema, ya que, se ha convertido en una exigencia la actuación prudencial y precautoria y la necesidad de que las empresas realicen una constante vigilancia sobre sus actuaciones; ya que, la debida diligencia incide positivamente en la gestión de riesgos en la reputación y el retorno de la inversión, en la reducción de costos operativos a través del reprocesamiento o reutilización de los residuos hasta su correcta eliminación, debido a la incorporación de nuevas estrategias de producción; además de coadyuvar al fortalecimiento del gobierno corporativo y la prevención de actividades derivadas de la delincuencia organizada o de la corrupción.

Es relevante en este punto tomar en consideración los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las recomendaciones de la OCDE, que han llevado a algunos países como Francia y Alemania a legislar de manera expresa sobre el tema, estando en proceso de desarrollo normas comunes para la Unión Europea. Por esta razón, los estados deben procurar ofrecer a las empresas financiamiento, adiestramientos, formación, certificaciones e incentivos que les permitan implementar los cambios necesarios en sus políticas hacia mejores prácticas.

En tal sentido, se presenta como objeto, establecer: ¿Cuál el alcance de la debida diligencia como modo de actuar por parte de un sujeto —empresa obligada— quien debe realizar sus actos observando el deber de cuidado? a fin de evitar y mitigar posibles violaciones de derechos humanos, de la mano del apoyo estatal en la implementación de políticas públicas que faciliten estos procesos de cambio, teniendo como objetivos específicos:

- a. Determinar las características implícitas en la debida diligencia
- b. Establecer, a través de la revisión normativa y bibliográfica, a partir de algunas experiencias legislativas, cómo la debida diligencia se concibe a partir del enfoque basado en riesgos
- c. Analizar las implicaciones de implementar un enfoque basado en riesgos a partir del principio operativo de debida diligencia sobre las políticas de cumplimiento corporativo.

Metodología: Para ello, se llevará a cabo la revisión documental, exploratoria y descriptiva, tanto de textos de autores que han escrito sobre el tema, así como del ordenamiento jurídico positivo venezolano y algunas legislaciones de otros países, así como recomendaciones y normas de estandarización que contengan nuevas y mejores prácticas organizacionales como marco para desarrollar políticas de cumplimiento empresarial marcadas por la debida diligencia en la gestión.

### **1. Acercamiento a una definición de debida diligencia**

Para establecer una definición de lo que se entiende por debida diligencia, desde un enfoque jurídico se puede considerar como un proceso permanente de vigilancia sobre la debida gestión, permite a las empresas elaborar, gestionar, implementar y prevenir riesgos vinculados con su ámbito operativo en las cadenas de suministro y la posibilidad de mitigar posibles lesiones contra los derechos humanos. Este modo de proceder con diligencia se fundamenta en el principio precautorio que viene a significar, que cuando una empresa hace todo lo necesario para no traspasar el riesgo permitido, genera una exclusión de responsabilidad penal. Ello deriva de las reglas de imputación objetiva que son excluyentes cuando no se traspasa este riesgo, pudiendo colocar gran cantidad de ejemplos, aún para los casos de responsabilidad objetiva en materia ambiental, ya que, la Ley Penal del Ambiente establece formas de responsabilidad objetiva solamente aplicable a las personas jurídicas, teniendo en consideración la producción del resultado en atención a la transgresión de una conducta administrativa, lo cual siempre va a exigir la violación del deber de cuidado, al no haber sido diligente en la escogencia, por ejemplo, de un contratista.

Para ello, es relevante entender el significado del Derecho de Cumplimiento Normativo, que según Bernate, en: “el cumplimiento de la normatividad administrativa, financiera, y comercial específica por parte de un agente económico en procura de prevenir la comisión de hechos delictivos con ocasión de su participación en los procesos económicos”<sup>1</sup> Por otra parte, Vaudo trae la definición que da la Asociación Mundial de *Compliance*, según la cual, el *compliance* está conformado por “un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Bernate 2018, *El Compliance y La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en Colombia*. Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo. Vol. X. No. 20, 31-49. p.37

<sup>2</sup> Vaudo, L. 2022, *Normas de Buen Gobierno Corporativo. Prevenir con compliance y autorregulación*. International Visual Culture Review. Scopus <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3770>. p.2.

También, en Venezuela, dice Rodríguez, que el cumplimiento normativo no se limita a la mitigación de riesgos penales, sino que abarca una concepción amplia de cumplimiento organizacional que se extiende a otros ámbitos como el laboral, el tributario, el tecnológico o el relacionada con la protección de datos<sup>3</sup>. Debiendo agregar la relevancia de incorporar la ética corporativa en todos los niveles de gestión empresarial, la divulgación y la identificación con los principios y valores organizacionales permiten construir una cultura de cumplimiento basada en la debida diligencia.

Por tal razón, uno de los principios fundamentales del *compliance* es la debida diligencia. En tal sentido, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, en adelante OCDE<sup>4</sup>, ha considerado que la debida diligencia posee, entre otras, las siguientes características:

- a. El carácter preventivo, ya que su objeto es evitar causar o evitar contribuir a la producción de impactos negativos sobre la persona, la colectividad y el medio ambiente. También indica que es fundamental la prevención de esos impactos negativos derivados de las actividades, productos y servicios que se generan en el intercambio comercial.
- b. El carácter precautorio para el caso en que no se haya podido evitar la producción de impactos negativos, la debida diligencia debe permitir a las empresas mitigarlos y repararlos.
- c. La debida diligencia comporta todos los procesos que de manera conjunta permiten identificar los impactos negativos, con el objeto de tomar medidas para prevenirlos, hacer seguimiento y mitigarlos, tanto en las actividades propias como en lo que se vincula con las relaciones, cadenas de suministro, manejo y disposición de residuos
- d. Es importante el diseño de políticas que sean conocidas por todos, debiendo existir una sincera comunicación que permita implementar estrategias claras, formación continua del personal y contacto y capacitación desde las altas esferas del gobierno corporativo.
- e. El seguimiento debe ser continuo, ya que, debe existir un proceso de evaluación respecto a las políticas que se han seguido y si su implementación ha reportado efectos positivos; así se identifican las cosas que hay que mejorar, mostrando resiliencia al cambio.

---

<sup>3</sup> Rodríguez, A. 2023. *Sistemas de gestión de compliance. Un enfoque corporativo integral (mercantil, administrativo, tributario, laboral y penal* Tribunal editorial jurídica, Caracas Ps.24-32

<sup>4</sup> OCDE 2018. Principios 18-24.

- 
- f. Implementar criterios basados en riesgos, tomando medidas proporcionales al nivel de riesgo que represente una determinada actividad, para lo cual debe considerar los diferentes niveles de riesgo y los mecanismos para prevenirlos o mitigarlos para el caso de ocurrir un impacto negativo; teniendo por ejemplo un mayor cuidado con los daños ambientales o la posible violación de derechos humanos. Para ello es fundamental realizar estudios de impacto que permitan determinar la conveniencia de la actividad y el alto nivel de riesgo que pudiera representar peligro inminente para los bienes jurídicos vinculados con la vida, la salud, el entorno; caso en el cual, la actividad no puede desarrollarse por lo menos en el que se tenía previsto el desarrollo comercial.
- g. En tal sentido, dice la OCDE, que, en algunos casos, pueden surgir o emerger nuevos impactos negativos que deben priorizarse antes de proseguir con los impactos menos significativos. En el caso de priorizar riesgos frente a los derechos humanos, la gravedad de un posible impacto negativo —como por ejemplo cuando una respuesta tardía podría hacer que el impacto sea irreparable— constituye el factor predominante para priorizar las respuestas.<sup>5</sup>
- h. La OCDE, establece que la debida diligencia no transfiere responsabilidades y cada empresa, dentro de la relación comercial, “debe asumir su responsabilidad de identificar y abordar los impactos negativos”<sup>6</sup> Sin embargo, incluso la ley venezolana, en particular la Ley Penal del Ambiente<sup>7</sup> ha indicado que la responsabilidad de las empresas es solidaria cuando existe una relación comercial entre éstas, por ejemplo, por una prestación de servicio respecto de los riesgos sobre el medio ambiente. Lo cierto es, que como se analizará más adelante, la ley alemana establece una exigencia para la contratación que deben cumplir de igual manera las empresas extranjeras que piensen intervenir o contratar en el mercado alemán; siendo un prerrequisito de desempeño.
- i. En su lugar, recomiendan que cada empresa asuma su responsabilidad con respecto a los impactos negativos. En aquellos casos en que los impactos estén directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de una empresa, esta debe intentar, en la medida de lo posible, usar su influencia para efectuar las correcciones, bien sea individualmente o en colaboración con otros. Por ello, la propia OCDE señala que toda empresa está obligada a acatar las leyes nacionales de las jurisdicciones en las que operan y/o en las cuales se encuentren domiciliadas.

---

<sup>5</sup> OCDE 2018, Anexo 3-5.

<sup>6</sup> *Ibidem*, 2018. Principios 21-24

<sup>7</sup> Asamblea Nacional 2012. Ley Penal del Ambiente. Gaceta Oficial 39913. Artículo 16.

- j. Cuando se trate de empresas de mediana o pequeñas dimensiones, éstas pueden no requerir esquemas tan estrictos por su escasa diversidad y ser más sencillo el proceso de identificación de riesgos, a pesar de su capital limitado. Sin embargo, a criterio de la OCDE, pueden recurrir a acuerdos, precalificación, fideicomisos de votación, licencias o contratos de franquicia; asimismo, puede haber intercambio por servicios, tal como ocurre con las empresas de producción que, por ejemplo, no cuentan con procesos propios para el manejo de residuos y la cooperación de las partes interesadas.
- k. Otra característica, que no se encuentra mencionada expresamente por la OCDE, es la ética organizacional, que debe ser transversal a la debida diligencia y que constituye la base de la cultura de cumplimiento, generando confianza y respeto por los principios y valores organizacionales. Esta comunicación —siempre que no vulnere la confidencialidad— lleva implícito el deber de reportar cualquier actividad sospechosa, debiendo la empresa establecer canales de denuncia seguros, a tenor de la norma ISO 37002 de la Organización Internacional de Normalización.

De igual manera, es importante considerar a los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en los cuales se expresa que para cumplir con el deber de tutelar los derechos humanos las empresas deberán contar con políticas apropiadas que incluyen:

- a. Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b. Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c. Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar<sup>8</sup>

Estos principios, también recogen los aspectos importantes de la debida diligencia en materia de derechos humanos, señalando que: ‘puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos’<sup>9</sup>; y, en tal sentido recomienda:

---

<sup>8</sup> ONU. 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Principios 16-24.

<sup>9</sup> Ibidem. 2011. Principios 21 y 22.

- a. Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b. Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación <sup>10</sup>

Estos Principios Rectores son de aplicación a todo tipo de empresas y se basan en el reconocimiento de:

- a. Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b. El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento <sup>11</sup>

De estos principios surge que, los estados deben garantizar el respeto de los derechos humanos de todos aquellos que se vinculan a las organizaciones y deberán:

- a. Comprometerse con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que signifiquen violaciones de los derechos humanos derivadas de su objeto social;
- b. Brindar la asesoría que sea necesaria para que las empresas sean capaces de evaluar y tratar los principales riesgos vinculados a violencia de género, diversas formas de acoso sexual y laboral
- c. Incluye la posibilidad de negar cualquier tipo de incentivos o apoyo en materia de servicios públicos como licencias o patentes, cuando las empresas incurran en graves violaciones de los derechos humanos y no cooperen para cooperar para resolver restaurar la situación. Llama la atención que hable de violaciones graves de derechos humanos que conllevarían supuestos de trata de personas, trabajos en condiciones esclavizantes, torturas, maltrato físico o psicológico, tanto respecto de grupos de interés interno o poblaciones en las cuales se lleva a cabo la actividad comercial.

---

<sup>10</sup> Idem.2011. Principios 23 y 24.

<sup>11</sup> ONU 2011. Principio 1.

- d. Persigue, además, garantizar la eficacia del ordenamiento jurídico positivo interno y de las políticas de mejores prácticas destinadas a prevenir el riesgo de incurrir en estas violaciones de los derechos humanos<sup>12</sup>

Para asegurar estos logros es importante que las empresas asuman los riesgos de las actividades que desempeñan y por ende, sean capaces de enfrentar los impactos y las consecuencias negativas que afecten los derechos humanos y puedan derivar en sanciones, debiendo ser capaces de prevenirlas y precaverlas, adoptando mecanismos para mitigar y restaurar esos derechos, especialmente aquellos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, otros convenios regionales que reconozcan mejores derechos; así como también los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo o las recomendaciones que surjan de otros órganos como la Organización Internacional de Normalización o el Grupo de Acción Financiera Internacional. Además, es fundamental que las políticas se divulguen dentro de la empresa y exista un proceso transparente y verificable de rendición de cuentas.

La importancia de ello vendría dada, por colocar un ejemplo; la afectación que puede representar tanto respecto de derechos e intereses colectivos y difusos como respecto del propio sistema financiero de un estado, cuando una empresa o una institución financiera ejecute delitos de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo o a la proliferación de armas de destrucción masiva, cuyas graves consecuencias pueden traspasar las fronteras de estos estados y afectar a grupos de civiles en situaciones de conflictos, que además atentan contra la paz.

## ***2. Experiencias legislativas***

Para el año 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta para una legislación europea en materia de Debita Diligencia y Sostenibilidad Empresarial. Esta propuesta está dirigida a crear mecanismos que deban ser adoptados por los países europeos y los obliguen a la gestión de riesgos. De aprobarse, en países como Francia y Alemania, que cuentan con leyes sobre debida diligencia, se procedería a ajustar la normativa existente, en tanto que al resto de Europa le correspondiera adoptarlas.

---

<sup>12</sup> Ibidem. 2011. Principio 10.

## ***2.1. La experiencia alemana***

La Ley sobre debida diligencia en las cadenas de suministro, creada en 2021, es aplicable, en primer lugar, a todas aquellas grandes empresas vinculadas con la actividad comercial, independientemente si son o no alemanas. El objetivo de la ley es buscar integrar en las políticas de gestión todo lo relacionado con respeto de los derechos humanos, para prohibir conductas como la discriminación, esclavitud laboral, el acoso, la explotación y el trabajo infantil ((§ 2, párr. 2, núm. 6), Se vincula además con normas de estandarización como la ISO 45001 sobre seguridad e integridad en el medio ambiente de trabajo y la gestión del entorno, la economía circular y la debida gestión de residuos en las cadenas de suministro ((§ 2, párr. 2).

La ley alemana establece el deber de observar la debida diligencia con un enfoque basado en riesgos tanto operativos como legales, haciendo especial referencia a la ética en las operaciones, el respeto de los derechos humanos de los trabajadores y los derechos sociales en general, evitando el peligro o las lesiones que puedan perjudicar la salud, la integridad, el medio ambiente. Ello incluye atender las posibles conductas que puedan representar perjuicios al sistema económico, (§ 3, párr. 1). De esta manera se integran estándares previamente existentes, con el fin de lograr que tanto el gobierno corporativo como la alta directiva participen en el diseño y revisión de los procesos, estableciendo así diligencias concretas conforme a la actividad y al rol de liderazgo que se desempeña dentro de la empresa, para que se lleven a cabo de manera adecuada (§ 3).

La Cámara de Comercio Venezolano Alemana (AHK), indica que a debida diligencia corporativa abarca dentro de sus obligaciones en el diseño e implementación del sistema de gestión de riesgos:

- La adopción de una declaración de política de la estrategia corporativa de derechos humanos, rendición de cuentas por parte de las empresas en aras de fomentar una cultura de cumplimiento normativo y un comportamiento empresarial alineado con la ética, la sostenibilidad y la responsabilidad en las cadenas de suministros. Con ello se persigue, en especial, la tutela de los derechos humanos y la protección del medio ambiente, así como procurar gobiernos corporativos transparentes y confiables, abocados a garantizar condiciones de vida saludables para las generaciones futuras.
- Establecer medidas preventivas
- Implementar de forma inmediata, medidas de mitigación y correctivas en caso de violaciones legales detectadas (§ 7)
- Establecer un procedimiento de quejas o reclamos
- Requisitos de documentación y presentación de informes para cumplir con los requisitos de diligencia debida

Por otra parte, la norma indica que el ámbito de aplicación de la ley será respecto de:

- a. Las empresas cuya sede esté en Alemania o tengan sucursales en ese país, que posean un mínimo de 3,000 empleados, para los cuales la vigencia legal inició en enero de 2023;
- b. Las empresas cuya sede esté en Alemania o tengan sucursales en el país, que posean un mínimo de 1,000 empleado/as en Alemania, la vigencia establecida es a partir de enero de 2024.
- c. Toda persona —natural o jurídica— empleada en Alemania.
- d. Sucursales —no casa matriz— de empresas extranjeras en Alemania
- e. Casas matriz establecidas en Alemania y sus sucursales y filiales en el extranjero.
- f. Todas las empresas extranjeras que se vinculan con el mercado alemán o aspiran ingresar a éste, independientemente de su tamaño
- g. Proveedores directos

Como puede apreciarse, la ley no aplica a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) ni de manera directa a los proveedores extranjeros y por lo tanto no aplican los controles ni las sanciones que impone la Oficina Federal de Economía y Control de Exportaciones (BAFA) a las empresas con sede o sucursales en Alemania. Como indica el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa: “El gobierno planea introducir un nuevo deber de tutela de los derechos humanos para las 600 empresas más grandes del país. El alcance se ampliaría para cubrir alrededor de 2.900 empresas con más de 1.000 empleados a partir de 2024”<sup>13</sup> Sin embargo, se hace la recomendación que sea adoptada por todo tipo de empresas.

Respecto a los proveedores de estas grandes empresas, el alcance de la norma abarca tanto las operaciones propias como las de los proveedores directos; aplicando a los proveedores indirectos, solamente para el caso de reclamaciones en caso de que la empresa adquirente haya estado al tanto de los riesgos o haya existido alguna violación contractual respecto de los compromisos pactados y se cometan violaciones de derechos humanos como el incumplimiento de medidas de seguridad laboral, esclavitud, no asunción de medidas para evitar impactos negativos sobre el medio ambiente o respecto de la responsabilidad extendida sobre el tratamiento de los residuos (§ 7-9).

---

<sup>13</sup> ORSC. 2021. Párrafo 2.

Si son proveedores extranjeros, si bien la ley no aplica directamente, no es menos cierto que existe el deber de las empresas alemanas de exigir a esos proveedores constancias de cumplir con estándares internacionales y con los acuerdos sobre derechos humanos. En estos supuestos, la empresa realizará la evaluación de los riesgos para la contratación, pudiendo incluir cláusulas en los contratos que honren estos compromisos, e incluso asumir la formación y el adiestramiento, inculcando la cultura de *compliance*.

En tal sentido, cuando exista incumplimiento del deber de debida diligencia puede generar sanciones contractuales, resolución de contratos o eliminación del proveedor de las listas de contratación, aspecto que afecta la reputación organizacional y por ende, la confianza respecto a su proyección en el mercado y la rentabilidad. Para Grabosh <sup>14</sup> la ley implementa de forma vinculante los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, adoptados el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, que contempla un deber del Estado en de protección de los derechos humanos, ofreciendo incentivos a las empresas, las cuales deben comprometerse y actuar encaminadas a evitar los riesgos para los derechos humanos en sus cadenas de suministro globales.

La ley establece la responsabilidad de los directores en la asunción de las medidas de diligencia debida. Se establecen sanciones (§ 24) y el deber de designar al/los encargado (s) de supervisar la gestión de riesgos, especialmente respecto a velar por la tutela de los derechos humanos del medio ambiente, estableciendo así un Consejo de Supervisión que cumple las funciones de los oficiales o encargados de cumplimiento.

Asimismo, reseña el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, respecto a las sanciones que: “Si una empresa elude sus obligaciones, se impondrían multas y sanciones significativas contra ella de hasta el 10% de la facturación anual<sup>15</sup>, así como la exclusión de los contratos públicos durante un plazo de hasta tres años”. Este organismo considera, sin embargo, que la ley adolece de debilidades al no establecer obligaciones de debida diligencia a los proveedores indirectos ni contemplar la responsabilidad civil de las empresas por danos derivados del incumplimiento de la obligación de debida diligencia, así como el alcance limitado de la misma que no aplica a medianas y pequeñas empresas. <sup>16</sup> No obstante, para el caso de derechos vulnerados que no se vinculen de manera directa a inobservancia por parte de la empresa, se ofrece

---

<sup>14</sup> Grabosh,R (2021) *Ley de Debida Diligencia. Alemania establece los estándares en la protección de los derechos humanos* Perspectiva, Trabajo y Justicia Social. Editora: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf>. P. 1.

<sup>15</sup> ORSC 2021, Párrafo 3.

<sup>16</sup> ORSC 2021, Párrafo 4.

un incentivo correspondiente en el caso de que la Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (BAFA), que equivaldrá a una multa, pero teniendo en cuenta los esfuerzos de la empresa por reparar los daños<sup>17</sup>

Será importante, actuar de manera resiliente en incorporar tanto la norma positiva como los estándares internacionales, las recomendaciones de la OCDE, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas, las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional, así como la más reciente normativa aprobada por el Parlamento Europeo vinculada a la implementación de la inteligencia artificial así como los Tratados de Derechos Humanos, en la asunción de la debida diligencia en las cadenas de suministro. Estas disposiciones, representan—incluso para los proveedores extranjeros— oportunidades para mejorar sus condiciones de operatividad y proyectarse con sus buenas prácticas hacia nuevos mercados debido a la fidelización de la clientela.

Cuando se evidencia la infracción de la diligencia debida, la Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (BAFA) impondrá multas de hasta 100.000 euros en caso de incumplimiento de los procesos meramente formales, en tanto que de violar obligaciones o deberes especiales, en el primer caso puede aplicar hasta 500.000 o de ser graves o especialmente importantes en los cuales resulte difícil o imposible mitigar o corregir los daños, hasta 800.000 euros, recayendo sobre la persona de los directivos y los responsables de cumplimiento en materia de derechos humanos, y respecto de las empresas podrán alcanzar entre 5 millones de euros y 8 millones de euros para los supuestos antes señalados (§ 24, párr. 2, frase 2).

## ***2.2. La Ley francesa sobre el deber de vigilancia en las empresas***

La Ley francesa sobre el deber de vigilancia en las empresas dictada por el Parlamento francés (2017) es aplicable tanto a empresas matrices como a cualquier empresa subcontratante, viéndose obligadas a abordar la producción del riesgo, mediante un enfoque que parte del principio de debida diligencia organizacional.

Este deber de vigilancia busca evitar causar lesiones a las personas y al medio ambiente, siendo aplicable a más de cien (100) grandes empresas francesas, las cuales estarían obligadas a cumplir dentro de las cadenas de suministro, con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011). Contempla, además, responsabilidad para las personas jurídicas que violen este deber de diligencia en las cadenas de suministro, que le lleven a responder, no sólo por he-

---

<sup>17</sup> Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (BAFA) evalúa el importe de una multa, debe tener en cuenta los esfuerzos de la empresa por reparar los daños (2021) § 24, párr. 4.

chos derivados de conductas que ejecuten los trabajadores a su cargo, sino que debe vigilar también aquellas que desempeñan sus subcontratistas y proveedores; estableciendo sanciones que pueden llegar a los 30 millones de euros, para el caso de no contar con programas de gestión de riesgos.

En todo caso, de contar con estos programas conlleva a eximir la responsabilidad, por lo menos la vinculada con riesgos penales. A diferencia de la ley alemana, la cual, para el caso de daños establece un incentivo, una vez que la Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (BAFA) evalúa el importe de una multa, debe tener en cuenta los esfuerzos de la empresa por reparar los daños<sup>18</sup>

### ***3. Etapas en el seguimiento de las políticas de debida diligencia organizacional***

Las políticas de debida diligencia empresarial conllevan una serie de etapas para el desarrollo, seguimiento y corrección de la gestión de riesgos y la adopción de medidas de mejora de las condiciones sociales, ambientales y la buena gobernanza, que involucran la incorporación de los criterios de responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad y la ética como ejes transversales, a fin de garantizar el desarrollo sostenible, la rentabilidad y el aseguramiento de mejores condiciones de vida para las generaciones presentes y futuras.

En tal sentido, dentro de este diseño se debe abordar:

- a. Identificación y análisis de riesgos: Mediante un autodiagnóstico, las empresas determinan si su actividad puede conllevar violaciones de los derechos humanos dentro y fuera de la organización, la correcta gestión ambiental y la buena gobernanza empresarial, debiendo evaluar constantemente los riesgos, adoptando medidas para evitar, mitigar o erradicar cualquier infracción de sus obligaciones derivadas de sus actividades comerciales en las cadenas de suministro.
- b. Esto aplicará de igual manera a los proveedores, con la finalidad de que la empresa no se vea involucrada en situaciones que comprometan la confianza y buena reputación. Para ello existen distintas plataformas como la SME Kompass que ofrece orientación sobre el modo de iniciar un proceso de debida diligencia<sup>19</sup>
- c. Medidas de control: que incluyen auditorías externas que permitan verificar el cumplimiento de la empresa y sus proveedores en materia de derechos humanos.

---

<sup>18</sup> Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (2021) § 24, párr. 4.

<sup>19</sup> SME Kompass <https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/en/>

Algunos recomiendan el uso de plataformas tales como Navigator <sup>20</sup> que orientan la gestión respetando los derechos humanos dentro y fuera de la organización

- d. Medidas de reparación: al haberse constatado en la empresa del proveedor directo violaciones de derechos humanos o medioambientales, la empresa adquiridora tomará medidas para poner fin a la violación o minimizarla.
- e. Documentación de los procesos que permitan tanto a las empresas como a sus proveedores, trabajadores, contratantes y futuros aliados comerciales, evidenciar la alineación con los criterios sociales, ambientales y de buena gobernanza en el respeto de los derechos humanos y las buenas prácticas empresariales. Para ello puede utilizarse alguna plataforma que oriente en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, como, por ejemplo, la CSR Risk Check <sup>21</sup>
- f. Planes de prevención y mitigación para erradicar las infracciones evidenciadas y minimizarlas
- g. Enfoque cooperativo: la implementación es responsabilidad de la empresa adquiridora. Sin embargo, en cuanto a la concepción e implementación de las medidas de reparación con un calendario preciso, las empresas adquiridoras dependen a menudo de la cooperación con los proveedores, así como de la involucración de las personas afectadas o de quienes representen sus intereses. El fin de esta ley justamente no es que las empresas se retiren de estos contextos complejos sino evitar el surgimiento de nuevas posibles violaciones de derechos que pudieran afectar a los diferentes grupos de interés tanto internos como externos; es decir, hacia adentro de la organización, proveedores, usuarios, clientes, consumidores, entre otros.

Se conocen investigaciones adelantadas por Humberto Cantú y Laura Esparza, en la Universidad de Monterrey, en México con el auspicio del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) y Oxfam México, que persigue incentivar la adopción de la debida diligencia para prevenir y mitigar riesgos en todas las actividades económicas, que incluyan el respeto de los derechos e integridad humanos en las empresas, especialmente en áreas de la economía que involucran problemas de desplazados y deudas económicas generacionales, como los pueblos indígenas —citan casos como el del Tren Maya y el Proyecto Integral Morelos en particular—. La idea es concientizar sobre los impactos negativos, la prevención, la corrupción y otras prácticas que pueden afectar a la colectividad.

---

<sup>20</sup> Navigator <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/?lang=es>

<sup>21</sup> CSR Risk Check <https://www.mvorisicochecker.nl/en>

#### **4. Gobierno, riesgo y compromiso**

La diligencia debida, asume un enfoque basado en riesgos en el cual se debe trabajar e informar sobre los tres (3) aspectos esenciales, ya antes mencionados, como lo son: El gobierno corporativo, el riesgo y el cumplimiento. La gestión de riesgos, como lo establece Vaudo: “es el proceso de identificar, analizar y responder a los distintos factores de riesgo que comporta la actividad de los sujetos obligados, en virtud de la actividad económica que desempeñan”<sup>22</sup>. Constituye un conjunto de políticas y procesos llevados a cabo de manera estructurada y continua, que se ajusta a la actividad económica que desarrolla la empresa, que busca por una parte prevenir y mitigar posibles efectos lesivos derivados de una errónea gestión del riesgo.

Aquí, adquiere trascendencia los procesos de formación educativa, teniendo en cuenta que la educación empresarial debe estar dirigida a adquirir habilidades para resolver problemas y prevenir conductas que puedan representar daños a las personas, al medio ambiente y también a la organización.

En materia de derechos humanos, manifiesta Grabosh<sup>23</sup> que, para garantizar la debida diligencia, entre las normas de DDHH que deben observarse ellos están los dos convenios de derechos humanos de las Naciones Unidas y los ocho convenios fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); ello refiriéndole a la Ley de Debida Diligencia alemana, lo cual abarca aspectos como el tratamiento y eliminación de los contaminantes orgánicos<sup>24</sup>, la prohibición de trabajos forzados, infantil o esclavista, las normas de seguridad laboral, especialmente para el caso de puestos de trabajo en los cuales se manejan agentes químicos, los derechos sindicales, salario justo, la igualdad de trato sin discriminaciones, la no generación de escasez o privación de la tierra y desplazamiento y las normas vinculadas con la protección del ambiente<sup>25</sup>.

A través del análisis de algunas normas de estandarización, en especial las normas ISO 9001 sobre calidad, ISO 31000, 19600 (2013) y 37301 (2022) se pueden seguir directrices para diseñar programas de *compliance* que faciliten el desarrollo, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora de los sistemas de gestión.

De los aspectos a resaltar con relación a la comprensión de la estructura organizacional, deben considerarse los siguientes:

---

<sup>22</sup> Vaudo, L. 2022.op. cit. P. 5.

<sup>23</sup> Grabosh,R (2021) *Ley de Debida Diligencia. Alemania establece los estándares en la protección de los derechos humanos* Perspectiva, Trabajo y Justicia Social. Editora: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf>

<sup>24</sup> LKSG 2023. § 2, párr. 3, núm. 5

<sup>25</sup> LKSG 2023, (§ 2, párr. 3, y 5

- a. Comprender la estructura organizativa de la empresa en todos sus estamentos, desde los órganos de dirección hasta los trabajadores y prestadores de servicios, proveedores, contratistas
- b. Comprender tanto las necesidades como y las expectativas de todos los grupos de interés vinculados a la organización, tanto los internos como los externos, cuyas opiniones deben ser tenidas en consideración para mejorar las políticas de gobierno y gestión tanto ambiental como social
- c. Comprender la importancia de la debida diligencia en establecimiento del alcance que tendrán las políticas de cumplimiento corporativo
- d. Identificación de los riesgos, su nivel y diseño de las políticas adecuadas para implementar una gestión con liderazgo, cooperación, compromiso y valores
- e. Asunción de sus deberes por parte de cada uno de los órganos del gobierno corporativo y las demás personas que forman parte de la empresa, con base a la ética, la cultura del cumplimiento normativo y el respeto de los derechos humanos. Ello amerita ejemplo y adiestramiento permanente
- f. Necesaria rendición de cuentas, por parte de los accionistas, los supervisores, oficiales de cumplimiento, respecto de su gestión. Es importante hacer públicas las políticas de cumplimiento y los resultados obtenidos en materia de sostenibilidad, anticorrupción, prevención de actos de delincuencia organizada, licitud de las actividades económicas, tutela de derechos humanos, cumplimiento de obligaciones fiscales, ambiente y seguridad laboral, responsabilidad social y demás aspectos de relevancia que generen confianza en los *stakeholders*, ya que, de un modo u otro, las organizaciones se deben a la colectividad.

La debida diligencia permitirá contar con respuestas prontas y efectivas ante cualquier actividad sospechosa que ponga en entredicho la imagen organizacional, debiendo los órganos directivos asignar recursos de diferente naturaleza como humanos (profesionalización, asesorías, formación continua), tecnológicos, financieros y estructurales para garantizar su implementación, combinando así los tres elementos fundamentales de gobierno, riesgo y cumplimiento.

## ***5. Debida diligencia e integración de estándares***

Como parte de las investigaciones que se han venido adelantando desde hace media década tanto en el ámbito de las buenas prácticas empresariales como sobre educación empresarial, uno de los aspectos fundamentales que debe servir de marco para la concreción de políticas de cumplimiento empresarial y que ha marcado los esfuerzos de las organizaciones internacionales en materia de derechos humanos y algunas legislaciones positivas, es el tema sobre la debida diligencia.

La debida diligencia empresarial requiere establecer políticas de cumplimiento que contemplan los procesos y medidas a seguir para la implementación, control y evaluación y gestión, dirigidas por una parte a evitar sanciones por incumplimientos legales y por otro, a mitigar posibles daños que puedan derivar de la actividad comercial y corregir el desempeño con miras a evitar nuevas situaciones adversas. Estas políticas deben estar supervisadas por un oficial de cumplimiento u órgano que cumpla dicha función de evaluar el desempeño de manera transparente y rendir cuentas de su gestión y contar con mecanismos de respuesta oportuna.

Dentro de la organización empresarial, el oficial del cumplimiento será el encargado de establecer los protocolos a seguir en la toma de decisiones que cuente además con canales de denuncia que faciliten el reporte de actividades sospechosas y las investigaciones internas correspondientes, teniendo en cuenta el contenido de las normas ISO 31000, ISO 37002-2021 e ISO 37008-2023, respectivamente.

Por otra parte, se debe contar con un Código de Ética que sea conocido por todos los *stakeholders* que se vinculan a la organización con el correspondiente régimen disciplinario; políticas de auditoría interna y externa por personas imparciales, con base en la norma ISO 19011, debiendo existir programas de auditoría y formación, que incluyan a las estructuras del gobierno corporativo.

En tal sentido, atendiendo a las recomendaciones de las organizaciones internacionales de derechos humanos y de estandarización, ha sido resaltado el papel que cumplen las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y las características explanadas sobre la debida diligencia, así como el contenido de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

También, de la mano con la norma de certificación ISO 45001 —la cual integra las exigencias de las normas OHSAS18000, ISO 14001 e ISO 9001 en materia de seguridad laboral— debe atenderse al contenido de la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo<sup>26</sup> (OIT, sexta edición, 2022), e informar tanto a los *stakeholders* internos como externos, de las medidas que se asuman, que en materia laboral ofrece directrices destinadas a implementar mejoras en las contrataciones como en las condiciones laborales tanto en la empleabilidad como el medio ambiente de trabajo, la formación continua, como hecho social destinado al desarrollo humano del trabajador y el bienestar de sus familias. En este contexto, la OIT ha señalado:

---

<sup>26</sup> OIT 2022. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Sexta edición. Ginebra [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf) Sexta Edición.

Mediante las inversiones directas internacionales, el comercio y otros medios, estas empresas pueden aportar beneficios substanciales, tanto para los países de origen de las empresas como para los países anfitriones, al contribuir a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo sostenible establecidas por los Gobiernos, pueden aportar también una contribución importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y al ejercicio efectivo de los derechos humanos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo<sup>27</sup> (2022, 7)

También establece esta Declaración de Principios, que éstos son aplicables para cualquier empresa multinacional o nacional, persiguiendo que orienten a los empleadores a adoptar acciones y políticas sociales “para promover el progreso social y el trabajo decente”, debiendo respetar tanto la legislación interna de cada estado en el cual realizan actividades en las cadenas de suministro como sus políticas de cumplimiento y las normas de estandarización. En tanto que, en materia de debida diligencia, indica que las empresas “deben detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales”<sup>28</sup> incluyendo consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas como los sindicatos.

En otro sentido y de manera general, se debe someter a revisión anual los manuales de prevención de riesgos, debiendo actualizarlos según lo demande la situación o la normativa vigente, especialmente en las áreas de prevención del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, Financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, inteligencia artificial, derechos laborales, derechos humanos, corrupción, protección ambiental, derechos de autor y desempeño del gobierno corporativo.

Todo lo relacionado con la tutela de Derechos Humanos cobra fuerza dentro de las empresas, debido a la importancia de considerar los impactos sociales, ambientales y en el gobierno corporativo que pueden tener las actividades económicas. El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, ha realizado observaciones con relación a que las normas estatales colocan en cabeza de las víctimas el deber de demostrar la afectación o puesta en peligro de sus derechos humanos debido a las actividades desplegadas por parte de las empresas; en tal sentido ha considerado que ello deja “ilusoria la restauración del daño para el caso en que la empresa hubiera cumplido con un plan

---

<sup>27</sup> Ibidem 2022. P. 7.

<sup>28</sup> Idem. 2022. P. 10.

de vigilancia adecuado y pese a ello se hubiere ocasionado la lesión al derecho; ya que, no exige garantizar resultados sino simplemente demostrar que se siguieron estos protocolos”<sup>29</sup> Pareciera entonces, que no se prevé ninguna forma de responsabilidad objetiva por el resultado.

Por otra parte, la Relatoría Especial de Derechos Económicos, Sociales Culturales y Medioambientales (Redesca) publicó un estudio sobre los estándares interamericanos y derechos humanos, indicando lo siguiente:

No es posible soslayar la protección del medio ambiente en las iniciativas del desarrollo que se presenten, ya que, en virtud de este derecho, los Estados deben crear condiciones para la realización plena de los derechos humanos en su conjunto, así como garantizar un proceso participativo dirigido a ampliar las posibilidades y libertades de las personas y pueblos para aumentar su bienestar y calidad de vida de manera sostenible y sin discriminación alguna<sup>30</sup>

Agrega, además, dicha Relatoría Especial:

“si los planes, políticas, proyectos o normas relativas al desarrollo económico y social de un país no incluyen la protección del medio ambiente, o lo incluyen de manera deficiente, sin las consecuentes responsabilidades jurídicas de las empresas como actores claves en estos procesos, el derecho al desarrollo se verá seriamente limitado. De allí que para la CIDH y su Redesca, todo marco de crecimiento económico o programa de desarrollo deba asegurar la materialización de los derechos humanos en su ejercicio conjunto e interdependiente, que permita visibilizar su influencia recíproca, así como los determinantes para su realización”<sup>31</sup>

Este Informe especial de la Relatoría, se basa un poco en la cantidad de afectaciones que han sufrido las víctimas, en especial en los países latinoamericanos, desplazados o afectados, así como las persecuciones de las que han sido objeto algunos defensores de derechos humanos que han denunciado los excesos cometidos por las empresas destinadas a las industrias extractivas y se han visto obligados a solicitar medidas cautelares ante el sistema interamericano de Derechos Humanos.

Se puede ver que, en Venezuela, principalmente respecto de las actividades de empresas mixtas del sector público, destaca la carencia de información oficial sobre los daños derivados de la industria minera, que ha generado el desplazamiento tribal hacia zonas fronterizas de Brasil. En este sentido, tal como lo ha indicado el abogado del Foro Penal Venezolano, Olnar Ortiz, quien desde hace más de 20 años viene denunciando la existencia de grupos armados ilegales, incluso colombianos y garimpeiros brasileños que actúan bajo la mirada indiferente del gobierno, impidiendo el desarrollo

<sup>29</sup> ORSC. 2017. (22/02/2017)

<sup>30</sup> REDESCA 2019. P.130.

<sup>31</sup> *Ibidem*. P. 130

económico de por lo menos 38 pueblos indígenas como la tribu yek`wana en el Parque Nacional Yapacana, algunos de cuyos miembros han sido detenidos como reprimenda por protestar, o a falta de alternativas se han visto obligados a realizar actividades extractivas ilegales para otros, principalmente extranjeros<sup>32</sup>.

Como lo señalan Barrera y González:

en el marco específico del derecho internacional de los derechos humanos, el deber de diligencia se impone tradicionalmente para que el Estado adecúe su comportamiento a cumplir con la norma, también asegurando que ésta sea respetada en su jurisdicción o su territorio por agentes y por actores no estatales<sup>33</sup>.

Cantú refiere que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido en los últimos años que el contenido del concepto de debida diligencia que debe ser el norte al momento de llevar a cabo proyectos de desarrollo, debiendo considerar los posibles impactos negativos que puede representar la actividad económica, afectando derechos humanos de pueblos originarios<sup>34</sup>. Este autor señala, además que:

Las empresas deben demostrar que sus actividades económicas no generan impactos adversos o consecuencias negativas en los derechos humanos de individuos también de forma preventiva; en el caso en que el impacto no puede prevenirse, debe mitigarse y eventualmente reparar cualquier daño causado<sup>35</sup>.

De esta manera, pudiera llegar a considerarse, que la debida diligencia conlleva la consideración de guardar el deber de cuidado necesario para evitar consecuencias lesivas o que signifiquen la puesta en peligro de un derecho, de un bien jurídico; debiendo en consecuencia, ir de la mano con el principio de responsabilidad sobre esos resultados y el deber de mitigar o revertir sus consecuencias; sólo así se puede hablar de una justicia restaurativa para quienes resulten afectados.

Con base en los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Convenios internacionales sobre derechos tanto civiles como económicos, sociales y culturales, pudiera entenderse que a pesar de que la debida diligencia puede integrarse a otros procesos sobre la gestión de riesgos, es de vital impor-

---

<sup>32</sup> Tarazona, David 2023. David (2023) Venezuela, en los estados Amazonas y Bolívar, 38 pueblos indígenas son afectados por la minería ilegal, Mongabay Latam, Noticias ambientales, semestre 1, 2023. es.mongabay.com.

<sup>33</sup> Barrera Barrera, Senead y González, María (2020) *Mecanismo de debida diligencia según los Principios Rectores de Naciones Unidas para empresas y derechos humanos. Elementos para su aplicación en terreno* Anuario de Derechos Humanos, Vol.16 Número. 2 Ps. 297-330, Doi 10.5354/0718-2279.2020.55735, p. 304

<sup>34</sup> Cantú, 2017b: Humberto y Esparza, Laura, Proyecto CERALC (Conducta Empresarial responsable en América Latina y el Caribe), OIT, ACNUDH (2021). *Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos. Experiencias y herramientas prácticas*. <https://empresasyderechoshumanos.org.423>

<sup>35</sup> Cantú 2017 Humberto (2017) “*Debida diligencia en derechos humanos: Breves reflexiones*”. En *Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina* (pp. 423-440). San José: IIDH. Disponible en <https://bit.ly/36Rbmju>. p. 435

tancia evaluar las consecuencias de las actividades sobre los derechos humanos internacionalmente reconocidos que pudieran verse comprometidos por las actividades en las cadenas de suministro debiendo realizarse de forma regular y en períodos de tiempo breves. En todo caso, antes de iniciar una actividad comercial o emprender una nueva; deben realizarse estudios de impacto tanto sociales como ambientales para contar con una respuesta adecuada en prevención y mitigación de riesgos; para ello se recomienda realizar consultas a las comunidades y escuchar sus preocupaciones, debiendo acudir a expertos que ayuden a considerar posibles alternativas. Además, es importante conocer las normas de tutela de derechos humanos, tanto internas como internacionales.

A propósito del ámbito de salud y seguridad laboral, la norma ISO 45001, además de integrar en un proceso de certificación las normas de calidad ISO 9001 y de calidad ambiental ISO 14001, permite la apreciación contextual de la organización generando un mayor compromiso para la alta dirección de la empresa. La finalidad es la comprensión de las necesidades de los trabajadores y su incorporación en los procesos de toma de decisiones y la determinación de las actividades laborales riesgosas, incidentes y su mitigación (indicadores de gestión proactivos y reactivos).

Las evaluaciones vinculadas con la rendición de cuentas incluirán los indicadores que orienten sobre el modo en el cual las empresas identifican los riesgos y dan respuesta a los impactos negativos que afectan o ponen en riesgo los derechos humanos, lo cual, además de ser útil genera confianza en el gobierno corporativo mejorando su reputación y evitando diferentes formas de responsabilidad.

En ese orden de ideas, sin justificar el silencio legislativo en la materia, con base al principio constitucional de corresponsabilidad, las empresas, en este caso, no pueden ampararse en la carencia de normas positivas en materia de debida diligencia en el ordenamiento jurídico sino que deben actuar como personas diligentes y socialmente responsables, implementando políticas de gestión destinadas al bienestar de la colectividad, la protección del ambiente y la buena gobernanza organizacional, con fundamento en principios, valores y normas de estandarización y protección de los derechos humanos.

## **CONCLUSIONES**

La debida diligencia es la base del cumplimiento normativo empresarial, caracterizada por un enfoque basado en riesgos sobre el cual la empresa busca evitar causar o contribuir a la producción de impactos negativos sobre los trabajadores, la colectividad, la propia organización y el medio ambiente durante el intercambio comercial; atendiendo especialmente a la posible violación de derechos humanos derivada de las actividades comerciales de la empresa.

Este proceso debe incluir la previsión de daños más allá del riesgo permitido para evitar la producción de impactos negativos y poder mitigarlos o repararlos, por lo cual, las políticas que se implementen y los riesgos deben ser conocidos por todos dentro de la organización y los restantes grupos de interés externos, debiendo impartirse formación continua a todas las esferas dentro de la empresa y ser respetados por todos, comenzando por las altas esferas de gobierno. Estas medidas deben ser proporcionales al riesgo que representa la actividad.

Es fundamental la evaluación regular de los procesos e incorporar a todas las partes interesadas, en especial a los grupos de mayor vulnerabilidad, a un proceso de diálogo con estos actores, a fin de conocer sus inquietudes y necesidades vinculadas a garantizarles su bienestar en un entorno saludable. Para ello es fundamental la rendición de cuentas con datos y variables que resulten verificables.

Estos procesos —que deben iniciar desde las aulas para quienes aspiren desempeñarse en las áreas de administración, economía o derecho corporativo— requiere formación, adiestramiento continuo e inversión de recursos, por lo cual, los estados deben implementar políticas públicas que no se limiten al ámbito sancionatorio, sino que, además, faciliten a las empresas poder realizar los cambios en sus políticas de gestión, ya sea mediante intercambio de servicios, créditos, bonos verdes u otros incentivos.

Debe hacerse un seguimiento continuo, de los procesos y políticas implementados para establecer las mejoras sobre aquellos aspectos que así lo ameriten con buena disposición hacia los cambios positivos. Esta debida diligencia dentro de los programas de *compliance* permite mejorar la reputación organizacional de las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHK (2023) *Ley de la Debida Diligencia en la cadena de suministro* <https://zakk.ahk.de/es/region/infocenter/ley-debida-diligencia>
- Barrera, Senead y González, María (2020) *Mecanismo de debida diligencia según los Principios Rectores de Naciones Unidas para empresas y derechos humanos. Elementos para su aplicación en terreno* Anuario de Derechos Humanos, Vol.16 Número. 2 Ps. 297-330, Doi 10.5354/0718-2279.2020.55735
- Bernate, F. (2018). *El Compliance y La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en Colombia*. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo. Vol. X. No. 20, 31-49.
- Cantú, Humberto (2017) “*Debida diligencia en derechos humanos: Breves reflexiones*”. En *Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina* (pp. 423-440). San José: IIDH. Disponible en <https://bit.ly/36Rbmju>.

- Cantú Humberto y Esparza, Laura, Proyecto CERALC (Conducta Empresarial responsable en América Latina y el Caribe), OIT, ACNUDH (2021). *Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos. Experiencias y herramientas prácticas*. <https://empresasyderechoshumanos.org>.
- Cantú Humberto y Esparza, Laura CERALC (Conducta Empresarial responsable en América Latina y el Caribe) (2022) *Empresas Responsables. Mensajes claves de los instrumentos internacionales*. <https://empresasyderechoshumanos.org>.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999) Gaceta Oficial N 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Grabosch, Robert (2021) *Ley de Debida Diligencia. Alemania establece los estándares en la protección de los derechos humanos* Perspectiva, Trabajo y Justicia Social. Editora: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. [https:// library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf](https://library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf)
- Grupo de Acción Financiera Internacional (2021). *40 Recomendaciones*. [www.cfatf-gafic.org/index.php/es/documentos/gafi40-recomendaciones](http://www.cfatf-gafic.org/index.php/es/documentos/gafi40-recomendaciones)
- Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministros* (2021) Gabinete Federal de Alemania. Boletín Oficial Federal 2021, Parte I, p. 2959 ss
- Ley sobre el deber de vigilancia de las empresas* (2017) Parlamento Francés.
- Ley Orgánica Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo* Gaceta Oficial Extraordinaria N° 39.912, del 30 de abril de 2012. [Versión electrónica] [www.alc.com.ve/wp-content/uploads/2015/08/](http://www.alc.com.ve/wp-content/uploads/2015/08/)
- Ley Penal del Ambiente*. Asamblea Nacional. Gaceta Oficial N° 39.913 del 2 de mayo de 2012.
- Méndez, C. (2004). *Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el Siglo XX*. Caracas: Strategos Consultores.
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2021) *Aprueban en Alemania el Proyecto de Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro* [https:// observatoriorsc.org/alemania-aprueba-el-proyecto-de-ley-de-debida-diligencia-en-la-cadena-de-suministro/](https://observatoriorsc.org/alemania-aprueba-el-proyecto-de-ley-de-debida-diligencia-en-la-cadena-de-suministro/)
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2017) *Francia aprueba ley sobre el deber de vigilancia de las empresas*. [https:// observatoriorsc.org/francia-aprueba-la-ley-deber-vigilancia-las-empresas/](https://observatoriorsc.org/francia-aprueba-la-ley-deber-vigilancia-las-empresas/)
- OCDE (2018) *Guía de La OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable*. <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- OCDE. (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. París, Francia: Éditions OCDE. Porter, M. E. Organización

- Organización de las Naciones Unidas (2011) Principios Rectores Sobre las Empresas y Derechos Humanos. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)
- Organización Internacional de Estandarización. Secretaría Central de ISO (2015). ISO 37001: Sistemas de gestión antisoborno - Requisitos con orientación para su uso. [Versión electrónica] [www.finanzas.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2019/08/ISO\\_37001\\_2016.pdf](http://www.finanzas.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2019/08/ISO_37001_2016.pdf)
- Organización Internacional de Estandarización Secretaría Central de ISO (2018). ISO 31000: Administración/ Gestión de riesgos - Lineamientos guía. [Versión electrónica] <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>
- OIT Organización Internacional del Trabajo (2022) *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Sexta edición. Ginebra 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- Plataforma CSR Risk Check sobre Responsabilidad Social Corporativa <https://www.mvo-risicochecker.nl/en>
- Plataforma Navigator de empresas y derechos humanos <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/?lang=es>
- Plataforma SME Compass <https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/en/>
- Redesca, Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). *Informe empresas y derechos humanos, Estándares interamericanos* <https://bit.ly/2Jlys36>.
- Rodríguez, Alejandro (2023) *Sistemas de gestión de compliance. Un enfoque corporativo integral (mercantil, administrativo, tributario, laboral y penal* Tribunal editorial jurídica, Caracas
- Tarazona, David (2023) Venezuela, en los estados Amazonas y Bolívar, 38 pueblos indígenas son afectados por la minería ilegal, Mongabay Latam, Noticias ambientales, semestre 1, 2023. [es.mongabay.com](https://es.mongabay.com)
- Valle, Chiara (2021) *Alemania aprueba el proyecto de ley de debida diligencia en la cadena de suministro* Observatorio de responsabilidad social corporativa <https://observatoriosc.org/alemania-aprueba-el-proyecto-de-ley-de-debida-diligencia-en-la-cadena-de-suministro/> marzo 8 de 2021
- Vaudo, Liliana (2022) *Normas de Buen Gobierno Corporativo. Prevenir con compliance y autorregulación*. International Visual Culture Review. Scopus <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3770>