

ISSN 2526-0774

# HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE  
**DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESAS** 

Vol. VI | Nº. 01 | Ene - Jun 2022

Recibido: 15.03.2022 | Acepto: 03.06.2022 | Publicado: 29.06.2022

## LA DILIGENCIA DEBIDA EMPRESARIAL COMO MECANISMO PARA REFORZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

DUE DILIGENCE AS A MECHANISM TO STRENGTHEN RESPECT FOR LABOUR  
HUMAN RIGHTS IN LATIN AMERICA

*DUE DILIGENCE* COMO MECANISMO PARA FORTALECER O RESPEITO AOS  
DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA

**Daniel Iglesias Márquez**

*Universidad de Monterrey | Monterrey, México | [ORCID-ID 0000-0003-2759-3064](https://orcid.org/0000-0003-2759-3064)*

**Lucas Sebastián de Erice Aranda**

*Universidad de La Laguna | San Cristóbal de la Laguna, España | [ORCID-ID 0000-0001-5523-1197](https://orcid.org/0000-0001-5523-1197)*

### Resumen

A pesar del potencial impacto positivo a nivel económico y social, las actividades de las empresas transnacionales que operan en América Latina suponen en muchas ocasiones un reto para el pleno disfrute de los derechos humanos laborales. Los países de la región presentan preocupantes datos en relación con aspectos como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la seguridad laboral o la discriminación en el entorno de trabajo. En este contexto, este artículo trata de analizar en qué medida la implementación de la diligencia debida empresarial obligatoria puede convertirse en un mecanismo eficiente para fomentar el respeto de los derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales desarrolladas en América Latina. Para dar respuesta a esta pregunta, se estudia de qué manera el Sistema Interamericano de Derechos Humanos promueve la aplicación por parte de los Estados de mecanismos de diligencia debida, así como distintas iniciativas legislativas a nivel nacional.

### Palabras clave

Empresas. Derechos humanos laborales. Diligencia Debida. Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

### Abstract

Despite the potential economic and social positive impact of transnational corporations, their activities in Latin America often pose a challenge to the full enjoyment of labor human rights. The countries of this region face a growing number of situations of forced labor, child labor, job insecurity or discrimination in the workplace. Against this background, this paper analyses the extent to which the implementation of mandatory human rights due diligence may be an efficient mechanism to strengthen respect for labor human rights in the context of business activities in Latin America. In this sense, this paper explores how the Inter-American Human Rights System promotes



the implementation of due diligence mechanisms by businesses as well as the adoption of legislative initiatives at the national level.

### **Keywords**

Businesses. Labour human rights. Due diligence. Inter-American Human Rights System.

### **Resumo**

Apesar do potencial impacto positivo em nível econômico e social, as atividades das empresas transnacionais que operam na América Latina muitas vezes representam um desafio ao pleno gozo dos direitos humanos trabalhistas. Os países da região apresentam dados preocupantes em relação a aspectos como trabalho forçado, trabalho infantil, segurança no emprego ou discriminação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, este artigo procura analisar em que medida a implementação da *due diligence* empresarial obrigatória pode se tornar um mecanismo eficiente para promover o respeito aos direitos humanos trabalhistas no contexto das atividades empresariais desenvolvidas na América Latina. Para responder a essa pergunta, estudamos como o Sistema Interamericano de Direitos Humanos promove a aplicação pelos Estados de mecanismos de *due diligence*, bem como diferentes iniciativas legislativas em nível nacional.

### **Palavras-chave**

Empresas. Direitos humanos trabalhistas. Due diligence. Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

## **1. REFLEXIONES PRELIMINARES: EL IMPACTO DE LAS EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN AMÉRICA LATINA**

La internacionalización de la producción de bienes y servicios ha permitido a las empresas transnacionales deslocalizar parte o la totalidad de su productividad a países anfitriones que disponen de abundantes recursos naturales y mano de obra, así como de marcos políticos y normativos ambientales y sociales más favorables para llevar a cabo sus operaciones mediante los menores costes operacionales y laborales posibles (Romero y Vera Colina, 2014). Esto ha permitido que muchas de las economías de América Latina tengan una mayor integración en el mercado mundial y en las cadenas globales de valor (Prochnik et. al., 2010; Kosacoff y Lopez, 2008). Sin embargo, a pesar del potencial impacto positivo en el desarrollo económico y en la generación de empleo en la región, esta integración ha tenido un importante coste social y ambiental (Reinecke y Posthuma, 2019).

A menudo, el desarrollo de las actividades empresariales en la región se lleva cabo en condiciones poco favorables para las trabajadoras y trabajadores, que están expuestos a acoso laboral, discriminación, horas extra de trabajo sin las remuneraciones correspondientes y falta de medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, entre otras. Países como Brasil, Colombia y Honduras se encuentran dentro de los diez países a nivel mundial con el mayor nivel de vulneraciones de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, según el Índice Global de los Derechos 2021 de la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2021).

Cabe señalar también que, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la región de América Latina y el Caribe hay alrededor de 1,2 millones de personas sometidas a trabajo forzoso (OIT, s.f.). Asimismo, la OIT registra que en la región hay 8,2 millones de niños y niñas de entre 5 y 17 años, de los cuales más del 50% realizan trabajos peligrosos para su salud, educación y bienestar (OIT, s.f.a). Por su parte, los pueblos indígenas y tribales de la región se enfrentan una importante discriminación y falta de oportunidades laborales que generan situaciones de pobreza y marginación (OIT, s.f.b). En materia de salud y seguridad ocupacional, en América Latina se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en el sector de los servicios (OIT, s.f.c). Finalmente, al igual que otras regiones del mundo, los países latinoamericanos enfrentan grandes retos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral (OIT, s.f.d).

La pandemia de la COVID-19 ha generado una disrupción en las cadenas globales de valor, ya que las medidas sanitarias adoptadas por los Estados para frenar la propagación del virus han tenido importantes consecuencias, desproporcionadas y diferenciadas, en los derechos de las trabajadoras y trabajadores de América Latina, sin mencionar las afectaciones a la economía informal. Las empresas latinoamericanas que se suelen ubicar en los eslabones más precarios de las cadenas globales de valor han tenido que cerrar parcial o totalmente debido a la caída en la oferta y demanda mundial de bienes y servicios, generando una caída ocupacional que, en ocasiones, ha dejado a las trabajadoras y trabajadores sin una red de seguridad social debido a la precariedad laboral de la región (Anner, 2020). Por ejemplo, en el caso de la industria automotriz, que registró uno de los mayores descensos de la demanda durante la pandemia, la disminución de su producción generó rupturas en la cadena de suministros y, a su vez, la pérdida de empleo en todos los eslabones de la cadena, afectando países como Brasil o Paraguay (Valenzuela y Reinecke, 2021; Pató y Herczeg, 2020).

Durante la crisis sanitaria, otras empresas de la región han seguido operando, ya sea por ser consideradas actividades esenciales por su flexibilidad o, en su defecto, por la falta de medidas adoptadas por los Estados que restringen la actividad comercial y económica. No obstante, en algunos casos, lo han hecho sin los protocolos sanitarios necesarios para evitar el riesgo de contagio de sus trabajadores. Por ejemplo, algunas fábricas de productos textiles en algunos Estados de América Latina han podido continuar su producción sin las medidas sanitarias y de distancia necesarias y sin los equipos de protección personal para evitar el contagio. Por ejemplo, las fábricas textiles del noreste de México continuaron operando durante la pandemia a pesar del alto riesgo al que se enfrentaban las trabajadoras y los trabajadores, tanto para llegar al trabajo, al usar transporte público, como en las líneas de producción, en las que no había distanciamiento social (ECCHR, 2020; Quintero Ramírez, 2020). En consecuencia, la crisis de la COVID-19 ha exacerbado y potenciado las malas

condiciones laborales y los niveles de desigualdad preexistentes en América Latina (Maurizio, 2021).

El contexto anterior tiene lugar a pesar de que los Estados disponen de marcos políticos y normativos en materia laboral aplicables al contexto de las actividades empresariales. Sin embargo, estos marcos suelen presentar algunas deficiencias en su contenido y en su aplicación. En este sentido, en su visita a México el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (en adelante, Grupo de Trabajo) identificó que el marco político y normativo en materia laboral contribuye a la precaria situación de las y los trabajadores con contratos temporales y a la falta de acceso a la seguridad social, así como a los bajos salarios, que no permiten que las personas puedan mantenerse a sí mismas y a sus familias. A esto se suma la escasa capacidad de la inspección del trabajo para vigilar eficazmente el cumplimiento de las normas laborales (CDH, 2017). En un sentido similar, en su visita a Perú, el Grupo de Trabajo señaló que las leyes y reglamentos destinados a promover el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil y fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo se han visto limitadas por la falta de aplicación efectiva y la prevalencia de la informalidad en el mercado de trabajo (CDH, 2018). En su visita a Brasil, también se recolectó información sobre la falta de control y supervisión de las cadenas de suministro, lo que genera la falta de rendición de cuentas por los abusos sufridos por las trabajadoras y trabajadores en el contexto de las actividades empresariales (CDH, 2016).

A la luz de lo anterior, el presente artículo responde a la pregunta de investigación sobre en qué medida la implementación de la diligencia debida –obligatoria- en América Latina constituye un mecanismo idóneo para el respeto de los derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales. En primer lugar, el artículo explora los derechos humanos laborales reconocidos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH). En segundo lugar, se examina en qué medida el SIDH promueve que los Estados aseguren que las empresas que operan en sus territorios o bajo su jurisdicción identifiquen, prevengan, mitiguen y rindan cuentas por los impactos sobre los derechos humanos laborales, de acuerdo con el mecanismo de diligencia debida previsto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (en adelante, Principios Rectores). En tercer lugar, se analiza el potencial y las perspectivas de la diligencia debida obligatoria en América Latina para el respeto y garantía de los derechos humanos laborales. Finalmente, se concluye con algunas reflexiones y propuestas respecto a la pregunta de investigación planteada para el presente artículo.

## 2. LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS LATINOAMERICANOS DE RESPETAR Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

De acuerdo con Canessa Montejo (2012, p. 113), los derechos humanos laborales son *“todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”*. En este sentido, los instrumentos regionales de derechos humanos contienen distintos derechos humanos laborales que establecen unos mínimos estándares para cualquier relación laboral.

Los principales instrumentos del SIDH no son la excepción y, por ello, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) (Declaración Americana) reconoce dentro del capítulo sobre derechos el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación (artículo II), el derecho al trabajo y a una justa retribución (artículo XIV), el derecho al descanso y a su aprovechamiento (artículo XV), el derecho a la seguridad social (artículo XVI) y el derecho de asociación que incluye la sindical (artículo XXII). En el capítulo de deberes, la Declaración Americana establece el deber de trabajar a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad (artículo XXXVIII). Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) (Convención Americana), que reconoce sobre todo un amplio catálogo de derechos civiles y políticos, recoge, a su vez, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (artículo 6), el derecho de reunión (artículo 15), la libertad sindical (artículo 16.1) y la protección al menor trabajador (artículo 19).

La limitada referencia a los derechos económicos, sociales y culturales, así como la interdependencia entre estos derechos con los derechos civiles y políticos dieron lugar al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988) (Protocolo de San Salvador), que extiende significativamente el número de derechos humanos laborales individuales y colectivos reconocidos en el SIDH.

El Protocolo de San Salvador reconoce el derecho al trabajo (artículo 6), a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7), a una remuneración mínima (artículo 7, inciso a), a la libertad de trabajo (artículo 7, inciso b), promoción en el empleo (artículo 7, inciso c), estabilidad laboral (artículo 7, inciso d), seguridad e higiene en el trabajo (artículo 7, inciso e), prohibición del trabajo nocturno o labores insalubres o peligrosas para las y los menores de 18 años de edad (artículo 7, inciso f), prohibición de trabajos que pongan en peligro la salud, seguridad o moral de menores de 16 años de edad (artículo 7, inciso f), limitación de la jornada de trabajo (artículo 7, inciso g), derecho al descanso (artículo 7, inciso

h), vacaciones pagadas (artículo 7, inciso h), remuneración de los días feriados (artículo 7, inciso h), seguridad social (artículo 9) y derechos sindicales (artículo 8).

En el SIDH existe, por tanto, un amplio catálogo de derechos humanos laborales,<sup>1</sup> que incluso se ve reforzado por los convenios de la OIT que han sido interpretados y utilizados por los órganos del SIDH en asuntos de libertad sindical y de asociación y derechos de los pueblos indígenas (Duhaime y Décoste, 2020). El reconocimiento de los derechos humanos laborales en el SIDH implica el cumplimiento tanto de obligaciones positivas como negativas, con el fin de asegurar los derechos y libertades de las trabajadoras y trabajadores al mismo tiempo que se mantiene la estabilidad del sistema productivo. Para ello, por un lado, los Estados están obligados a respetar y garantizar los derechos humanos laborales en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana. Por otro lado, en relación con el artículo 26 de la Convención Americana y el artículo 1 y 2 del Protocolo de San Salvador, los Estados deben adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos humanos laborales.

En relación con las obligaciones de los Estados, la Corte IDH ha señalado que “[e]l Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, [...], y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador-trabajador)” (Corte IDH, 2003, párr. 10). Asimismo, añade que “[e]l Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales” (Ibíd). En este sentido, en el SIDH existe una significativa, aunque limitada, jurisprudencia en la que se ha determinado la responsabilidad internacional de los Estados por la falta de una actuación diligente en la prevención y reparación de abusos de derechos humanos laborales cometidos en el marco de las actividades empresariales (Moscoso-Becerra, 2019).

Al respecto, un primer caso a destacar es el de *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, relacionado con el sometimiento de trabajadoras y trabajadores a prácticas de trabajo forzoso y servidumbre.<sup>2</sup> A partir de una denuncia interpuesta por trabajadores

---

<sup>1</sup> Más allá de la Declaración Americana, de la Convención Americana y del Protocolo de San Salvador, otros instrumentos del SIDH también reconocen derechos humanos laborales, como la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999) que establece que los Estados deben adoptar medidas de carácter laboral para eliminar este tipo de discriminación contra las personas con discapacidad (artículo III.1). Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) contempla el acoso sexual en el lugar de trabajo como uno de los supuestos de violencia contra la mujer (artículo 2, inciso b). Finalmente, cabe destacar que la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015) reconoce que la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad y, por tanto, impone a los Estados Parte la obligación de adoptar medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor (artículo 18).

<sup>2</sup> Sobre un análisis de este caso, véase, Martín y Wences (2020).

que lograron escapar de la Hacienda Brasil Verde, las labores de fiscalización realizadas por el Ministerio del Trabajo junto a la Policía Federal identificaron que a las personas trabajadoras de la Hacienda se les mantenía en un sistema de cárcel privada (Corte IDH, 2016), ya que se les extraía y retenía sus cédulas de trabajo. Asimismo, se les sometía a jornadas laborales de 12 horas o más, con un descanso de media hora para almorzar y solamente un día libre a la semana. Durante las jornadas laborales, las personas eran vigiladas por guardias armados que no les permitían salir de las haciendas. Algunas de las personas afectadas sufrían abuso físico, sexual y verbal, además de trabajar en condiciones peligrosas, antihigiénicas y degradantes, ya que en la Hacienda dormían en condiciones de hacinamiento, en hamacas o redes, sin electricidad, camas, ni armarios. La alimentación era insuficiente, de mala calidad y les era descontada de sus salarios. Se enfermaban con regularidad y no se les daba atención médica (*Ibíd*).

Cabe añadir que, en este caso, el Estado tenía conocimiento desde 1989 de la existencia de las prácticas de trabajo forzoso y servidumbre y, a pesar de ello, no adoptó las medidas necesarias y no garantizó a las presuntas víctimas un mecanismo judicial efectivo para la protección y reparación de sus derechos, ni la sanción correspondiente los responsables (*Ibíd*).

En *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* se declaró la responsabilidad del Estado por la vulneración del artículo 6 de la Convención Americana sobre la prohibición de la esclavitud y servidumbre, en relación con los artículos 1.1, 3, 5, 7, 11 y 22 del mismo instrumento.<sup>3</sup> Según la Corte IDH,

La observancia del artículo 6, relacionado con el artículo 1.1 de la Convención Americana, no solo presupone que ninguna persona sea sometida a esclavitud, servidumbre, trata o trabajo forzoso, sino que además requiere que los Estados adopten todas las medidas apropiadas para poner fin a dichas prácticas y prevenir que el derecho a no ser sometido a esas condiciones sea violado, conforme al deber de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de todas las personas bajo su jurisdicción (Corte IDH, 2016, párr. 317).

En este caso, la Corte IDH reconoce que, en la economía globalizada, las prácticas de trabajo forzoso y servidumbre suelen tener lugar “*en los últimos eslabones de las cadenas de suministro de una economía globalizada*”. Por ello, destaca que “*es importante que el Estado adopte medidas para desalentar la demanda que alimenta la explotación del trabajo, tanto a través de trabajo forzoso, como de servidumbre y esclavitud*” (Corte IDH, 2016, párr. 318). A esto añade que:

---

<sup>3</sup> Asimismo, en *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, la Corte IDH determinó la responsabilidad del Estado en razón de la violación del artículo 6.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, producida en el marco de una situación de discriminación estructural histórica y por las afectaciones de los derechos de las personas trabajadoras a las garantías judiciales de debida diligencia y plazo razonable (artículo 8.1) y a la protección judicial (artículo 25).

De todo lo anterior, se desprende que los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de servidumbre, esclavitud, trata de personas y trabajo forzoso. En particular, los Estados deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva al fenómeno de la esclavitud contemporánea. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinados grupos de personas pueden ser víctimas de trata o de esclavitud. Esa obligación es reforzada en atención al carácter de norma imperativa de derecho internacional de la prohibición de la esclavitud y de la gravedad e intensidad de la violación de derechos por esa práctica (Corte IDH, 2016, párr. 320).

Otro caso de referencia para el presente artículo es el de *Spoltore vs. Argentina* en el que se declaró la responsabilidad del Estado, entre otros, por la violación al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud de la persona trabajadora, reconocido en el artículo 26 de la Convención Americana, relacionado con el acceso a la justicia contemplado en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana, así como también en relación con la obligación de respetar y garantizar dichos derechos (artículo 1.1 de la Convención Americana).<sup>4</sup>

En este caso, el señor Victorio Spoltore trabajó para la empresa privada, *Cacique Camping S.A.*, en la Provincia de Buenos Aires, Argentina. En 1985, Spoltore interpuso una demanda laboral en contra de la empresa solicitando el pago de una indemnización por emergente de enfermedad profesional e incapacidad laboral y daño moral. En su demanda, Spoltore alegaba que la empresa había incumplido con la normativa por entonces vigente en materia de seguridad e higiene y que, por ello, la presunta víctima enfermó en el trabajo o con causa o motivo del trabajo y que su desmejoramiento de salud generó un trato hostil por parte de la empresa (Corte IDH, 2020).

En *Spoltore vs. Argentina* cabe destacar el voto concurrente del juez L. Patricio Pazmiño Freire que reconoce que

Tal como le sucedió al señor Spoltore, frecuentemente personas naturales deben acudir a la justicia y demandar a una empresa (persona jurídica), para que se le garanticen sus derechos. En casos donde se están cuestionando derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, incluyendo controversias laborales, los Estados deben asegurarse que el procesamiento de dicha demanda cumpla con las garantías judiciales y sea acorde al derecho a la protección judicial (Corte IDH, 2020, párr. 2).

---

<sup>4</sup> Sobre este caso, véase, De Cicco (2021).



El juez L. Patricio Pazmiño Freire, haciendo alusión a los Principios Rectores, señala que:

En sociedades con modelos de desarrollo económico, social, cultural e institucional democrático, con disímiles y profundos desniveles diferenciados, con una presencia y participación de empresas y corporaciones, interviniendo intensivamente en las actividades de servicios, productivas, extractivas y financieras; las acciones u omisiones en que éstas eventualmente incurran, referidas a los derechos humanos, pueden comportar importantes dificultades para los individuos, pueblos o colectivos que intentan hacer valer sus derechos. Es en este contexto que los Estados deben tomar las medidas necesarias para disminuir dichas dificultades para que no sean obstáculos insalvables y así asegurar un verdadero acceso a la justicia. El cumplimiento de las obligaciones estatales, relativas a casos que involucran a personas jurídicas de derecho privado, de carácter nacional, así como a corporaciones transnacionales, en relación con la garantía, protección y acceso a la justicia para los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, de personas, pueblos y comunidades, y en general, para todos los derechos humanos, configura una responsabilidad de actuación estatal ineludible que debe realizarse con enfoque transgeneracional, interseccional y conglobado (Corte IDH, 2020, párr. 5).

En el caso *Empleados de la Fábrica de Fuegos de San Antonio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, relacionado con la muerte de casi 70 personas, en su mayoría mujeres y niñas en especial condición de vulnerabilidad, que trabajaban en una empresa que producía fuegos artificiales, se responsabilizó al Estado, entre otros, por las omisiones a la hora de fiscalizar y evitar las condiciones laborales precarias en la fábrica, así como por no garantizar la seguridad de las personas trabajadoras, ya que permitió que los procesos necesarios para la fabricación de los fuegos artificiales ocurrieran al margen de los estándares mínimos exigidos en la legislación interna para este tipo de actividad. Es decir, si bien el Estado brasileño cumplió con su deber de regular la actividad desarrollada en la fábrica de fuegos, falló en su obligación de ejercer el control y fiscalización de las condiciones dignas, equitativas y satisfactorias que garantizan que las trabajadoras y trabajadores puedan realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud, y que se prevengan accidentes de trabajo.

En este caso se hace hincapié en la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias para prevenir eventuales violaciones a los derechos de las mujeres trabajadoras y de las niñas que perdieron la vida y de las personas que quedaron gravemente heridas. Al respecto, la Corte IDH señaló que:

El Estado tenía la obligación de garantizar los derechos reconocidos en la Convención Americana y que ello implicaba la adopción de las medidas necesarias para prevenir eventuales violaciones. Previamente, se determinó que la fabricación de fuegos artificiales es una actividad peligrosa. En esa medida, en el caso concreto, el Estado estaba obligado a regular, supervisar y fiscalizar las condiciones de seguridad en el trabajo, con el objeto de prevenir accidentes laborales ocasionados por la manipulación de sustancias peligrosas (Corte IDH, 2020a, párr. 149).

Finalmente, en 2021, la Corte IDH dictó sentencia en el caso *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs. Honduras*.<sup>5</sup> En este caso se alegó que el Estado de Honduras omitió la elaboración de una política integral de seguridad laboral y de salud a efectos de supervisar las precarias condiciones de trabajo de la comunidad Miskita, dedicada, entre otros, a la pesca submarina de langosta y camarón. Las empresas pesqueras han tomado ventaja de esta omisión del Estado para que los buzos Miskitos trabajasen en condiciones de precariedad, insalubridad, inseguridad y hacinamiento, a bordo de embarcaciones que no reunían los estándares de seguridad para la realización de una actividad peligrosa, y que no reunían condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo (Corte IDH, 2021).

En este caso, la Corte IDH consideró que el Estado incumplió con su obligación de garantizar el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo que garanticen la seguridad, la salud y la higiene de la persona trabajadora, en la medida en que falló en su deber de prevenir accidentes de trabajo y de garantizar la aceptabilidad y calidad del ejercicio laboral de las víctimas del caso. Al respecto, reiteró el deber del Estado de prevenir toda violación de los derechos humanos por parte de las entidades privadas que operan bajo su jurisdicción (*Ibíd*). Además, estimó que los Estados deben adoptar medidas destinadas a que las empresas cuenten con: a) políticas apropiadas para la protección de los derechos humanos; b) procesos de diligencia debida para la identificación, prevención y corrección de violaciones a los derechos humanos, así como para garantizar el trabajo digno y decente; y c) procesos que permitan a la empresa reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen, especialmente cuando estas afectan a personas que viven en situación de pobreza o pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad (*Ibíd*).

Los casos anteriores no solo dan constancia del amplio reconocimiento de los derechos humanos laborales en el SIDH, sino también ponen en evidencia la obligación de los Estados de adoptar las medidas necesarias para prevenir y reparar violaciones de estos derechos en el desarrollo de las actividades de las empresas privadas. En estos casos, en línea con la tendencia iniciada en 2015 en el caso *Kaliña y Lokono vs. Surinam* (Herencia-Carrasco y Gillespie, 2022), la Corte IDH ha utilizado y se ha referido de manera general a los Principios Rectores para orientar la acción del Estado para asegurar el respeto de los derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales.

---

<sup>5</sup> Sobre este caso, véase, Cabezas Albán (2020).

### 3. DE LOS PRINCIPIOS RECTORES A LOS ESTÁNDARES INTERAMERICANOS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: LA DIMENSIÓN LABORAL

A nivel regional se ha promovido la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos con el fin de que los Estados promuevan y protejan los derechos humanos en el ámbito empresarial, así como para fomentar una conducta responsable por parte de las empresas que responda a las necesidades y características particulares de las Américas (Iglesias Márquez, 2020). En este sentido, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) ha adoptado una serie de resoluciones en las que se exhorta a los Estados a la implementación de los Principios Rectores mediante la difusión, el intercambio de información, el diálogo constructivo y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a fin de lograr una mayor concientización sobre los beneficios de su aplicación, e invitar a todos los Estados Miembros a participar constructivamente en las iniciativas relacionadas al efectivo cumplimiento de las empresas con respecto a los derechos humanos.<sup>6</sup>

Los Principios Rectores, adoptados en el seno del Consejo de Derechos Humanos mediante la Resolución 17/4 del 6 de julio de 2011, constituyen un instrumento clave y de referencia en el *universo* de leyes, políticas, estándares e iniciativas de *soft law* que promueven una conducta empresarial responsable con los derechos humanos y el medio ambiente. Los Principios Rectores establecen un consenso y un marco coherente relativo a la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos frente a las actividades empresariales (Pilar I); a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (Pilar II); y al establecimiento por parte de los Estados y las empresas, respectivamente, de los mecanismos de naturaleza judicial, extrajudicial o no estatal para que las personas afectadas por los abusos corporativos tengan asegurado el acceso a una reparación eficaz (Pilar III).

El Pilar I de los Principios Rectores confirma, por tanto, el deber de los Estados de prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos contra los derechos humanos – laborales- en el curso de las actividades empresariales que tengan lugar en su territorio o bajo su jurisdicción. Esto implica, entre otros, que los Estados deben adoptar leyes y políticas eficaces para garantizar que terceras partes, como los empleadores y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y cumplan sus obligaciones. Asimismo, deben velar por que los mandatos de

---

<sup>6</sup> Véase, AG/RES 2.840 (XLIV-O/14), Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el Ámbito Empresarial, 4 de junio de 2014 y AG/RES 2.887 (XLVI-O/16), Promoción y Protección de Derechos Humanos, 14 de junio de 2016.

las inspecciones de trabajo y otros mecanismos de investigación y de protección incluyan las condiciones de trabajo en el sector privado y proporcionen orientación a las y los empleadores y a las empresas. Las medidas de protección también deben incluir al sector informal (Comité DESC, 2016).

Por su parte, el Pilar II supone para las empresas que deben abstenerse de infringir los derechos humanos –laborales- de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas que se produzcan para los mismos. Es decir, deben realizar sus actividades de tal manera que no interfieran ni tengan consecuencias negativas para el disfrute de los derechos humanos –laborales- de los empleados y empleadas, de las comunidades, de las personas consumidoras u otras que se puedan ver afectadas directa o indirectamente por sus actividades o relaciones comerciales.

Según el principio 12 de los Principios Rectores, la responsabilidad empresarial de respetar se aplica, como mínimo, a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos que se consagran, por un lado, en la Carta Internacional de Derechos Humanos. Cabe destacar que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDyC) como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconocen derechos humanos laborales.<sup>7</sup> Por otro lado, las empresas deben respetar la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que aborda, entre otros, la protección contra la discriminación en el contexto del empleo y la ocupación, la protección contra toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y la libertad de asociación. También incluye el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la abolición del trabajo infantil.

El mecanismo prescrito en los Principios Rectores para que las empresas pongan en práctica y den cumplimiento a su responsabilidad de respetar los derechos humanos –laborales- es la diligencia debida en materia de derechos humanos, la cual constituye un proceso continuo de gestión mediante el que una empresa detecta, previene y mitiga las consecuencias que pueda tener sobre los derechos humanos –laborales-, en el contexto de todas sus operaciones y productos y en todas sus relaciones comerciales (proveedores y socios comerciales) y rendir cuentas por ellas (Principio Rector 17).

Finalmente, en el marco del Pilar III de los Principios Rectores, las víctimas deben disponer de acceso a una reparación eficaz cuando sus derechos humanos –laborales- hayan

---

<sup>7</sup> La DUDH reconoce la libertad de asociación y el derecho a formar y afiliarse a sindicatos; libertad de esclavitud y servidumbre, con libre elección de empleo; condiciones de trabajo justas y favorables; salario igual y remuneración justa y favorable; y el derecho al descanso y al ocio (con limitación razonable de la jornada laboral y vacaciones periódicas pagadas) (artículos 4, 20, 23 y 24). El PIDESC amplía algunos de estos en sus artículos 7 y 8 y agrega explícitamente “condiciones de trabajo seguras y saludables (artículo 7(b), así como la protección de los derechos sindicales y del derecho de huelga (artículo 8), y licencia pagada o licencia con beneficios de seguridad social adecuados para madres trabajadoras (artículo 10(2)). El PIDyC también garantiza la libertad de asociación (artículo 22).

sido vulnerados. En este sentido, las trabajadoras y trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias. En particular, los Estados deben velar por que las trabajadoras y trabajadores que sufran un accidente o se vean afectados por una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, y tengan acceso a servicios de rehabilitación.

En América Latina, la implementación de los Principios Rectores durante su primera década de existencia, vía instrumentos de política pública o desarrollos normativos, se ha llevado de manera cautelosa por parte de los Estados. No obstante, el informe de la CIDH y su REDESCA titulado “Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos”, publicado a inicios de 2020, da un nuevo impulso a la aplicación de los Principios Rectores en la región. El informe incluye varias recomendaciones basadas en los Principios Rectores para que los Estados cumplan con sus obligaciones de derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Incluso se reconoce que son *“la base mínima de referencia de gobernanza mundial en la materia, y son una fuente autorizada para propiciar un entorno que prevenga y remedie las violaciones de los derechos humanos en el marco de las actividades u operaciones empresariales”* (CIDH, 2019, párr. 10).

En materia de derechos humanos laborales, el informe de la CIDH y su REDESCA reconoce que ciertos grupos en la región, que padecen procesos históricos o estructurales de discriminación o violencia en la región, como las mujeres, los pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y población campesina, los niños y las niñas, las personas migrantes, del colectivo LGBTIQ+, con discapacidad o las mayores sufren o están expuestas a abusos de derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales (*ibíd*). Al respecto, cabe mencionar las mujeres que trabajan en el sector textil, que están expuestas a situaciones de acoso laboral y sexual y violencia en las maquilas (CIDH, 2020). En el caso de las personas indígenas y afrodescendientes, se detecta la existencia de barreras para el acceso igualitario al empleo de calidad (*ibíd*). En su sentido similar, se indica que las personas migrantes enfrentan grandes obstáculos para acceder a un trabajo formal y están expuestas a explotación laboral (CIDH, 2019). Asimismo, en la región se observa que las personas con discapacidad son más vulnerables a sufrir situaciones de discriminación extendida sobre acceso y condiciones dignas de trabajo (*ibíd*).

Para hacer frente a los anteriores abusos señalados y a otras vulneraciones de derechos humanos, la CIDH y su REDESCA recomiendan a los Estados la adopción de legislación que imponga disposiciones vinculantes sobre el deber de diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos. Esta legislación debe incluir lineamientos operativos mínimos sobre la manera en que las empresas deberán realizar evaluaciones de

impacto en derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro y estructura corporativa, inclusive de alcance transnacional, así como los mecanismos de transparencia, participación y fiscalización (*Ibíd*). Esta recomendación también ha sido recogida en la sentencia anteriormente señalada del caso *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs. Honduras* en la que se indica que los Estados deben adoptar medidas destinadas a que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida para la identificación, prevención y corrección de violaciones a los derechos humanos, así como para garantizar el trabajo digno y decente (Corte IDH, 2021).

#### 4. LA DILIGENCIA DEBIDA OBLIGATORIA Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Aunque cada vez más el sector empresarial reconoce su responsabilidad de respetar los derechos humanos, aún son pocas las empresas que entienden o llevan a cabo procesos de diligencia debida según los Principios Rectores, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos (CDH, 2018a). Ante esta situación, han comenzado a surgir –a nivel internacional, regional y nacional– varios tipos de marcos regulatorios que buscan establecer como obligatoria la diligencia debida en materia de derechos humanos, en línea con lo recomendado por los órganos del SIDH.

Los desarrollos normativos adoptados hoy en día obligan a las empresas a divulgar información no financiera, o bien, imponen a las empresas obligaciones de conducta para llevar a cabo procesos para identificar y prevenir abusos de derechos humanos y daños al medio ambiente. Algunos de estos desarrollos normativos tienen el potencial de asegurar el respeto de los derechos humanos laborales de manera general, o bien, de manera específica, ya que previenen situaciones que afectan el disfrute de estos derechos, como prácticas de trabajo forzoso o infantil.

La Ley francesa del deber de vigilancia (2017), por ejemplo, obliga a determinadas empresas a elaborar y publicar un “plan de vigilancia” que incluya las medidas razonables orientadas a identificar los riesgos y prevenir violaciones de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, que sean resultado de sus actividades o de sus subcontratistas o proveedores con una relación comercial establecida. Por su parte, la Ley alemana sobre diligencia debida en las cadenas de suministro (2021) impone también obligaciones para prevenir o minimizar cualquier riesgo para los derechos humanos, lo que incluye la explotación laboral infantil, el trabajo forzado, las prácticas de esclavitud moderna y las malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Con un ámbito de aplicación material más acotado, la Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil de los Países Bajos (con entrada en vigor prevista para 2022)

impone a las empresas obligaciones de diligencia debida para evitar que los consumidores y consumidoras adquieran bienes y servicios que se produzcan con mano de obra infantil. Para ello, las empresas deben implementar medidas para identificar el trabajo infantil en los procesos de producción de sus bienes o servicios. En caso de verificarse el riesgo de producción con mano de obra infantil, las empresas deben establecer un plan de acción para impedirlo. Asimismo, la ley obligará a las empresas a preparar una declaración manifestando que se actuó con la diligencia debida.

En relación con las leyes de divulgación de información no financiera, la Ley de California de transparencia en la cadena de suministro (2010) impone a las empresas que obtengan más de 100 millones de dólares anuales la obligación de publicar en su página web un informe sobre los esfuerzos y medidas adoptadas para erradicar la esclavitud moderna, el tráfico de personas y el trabajo forzado en sus filiales y cadenas de suministro. Otros desarrollos similares son las leyes de esclavitud moderna de 2015 en Reino Unido y de 2018 en Australia, que tienen como objetivo prevenir todas las formas de esclavitud moderna y de servidumbre, así como el tráfico de personas y las prácticas de trabajo forzoso, con especial mención a la explotación sexual. Estas leyes obligan a las empresas a publicar cada año financiero un *statement* en el que identifiquen los riesgos de esclavitud y trata de personas en sus actividades y en sus cadenas de suministro y, a su vez, que declaren las medidas adoptadas para prevenir que se materialicen esos riesgos.<sup>8</sup> Este tipo de leyes se basan en el principio de “cumplir o explicar”.

La Ley noruega sobre Transparencia Empresarial y Trabajo Decente (2021) establece que las empresas deben implementar procesos de diligencia debida respecto a los derechos humanos y el trabajo decente. Esta obligación implica que las empresas deben divulgar información sobre las políticas y prácticas que desarrollan para gestionar los riesgos de derechos humanos y para asegurar las condiciones para un trabajo decente. También deben divulgar información sobre los impactos negativos reales de sus actividades, los riesgos significativos para los derechos humanos y el trabajo decente y sobre las medidas para prevenir dichos impactos y riesgos.

Si bien las leyes de diligencia debida obligatoria, adoptadas sobre todo en Estados del Norte Global, forman parte de la combinación inteligente (*smart mix*) de medidas –obligatorias y voluntarias– que se deben adoptar a nivel nacional para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas (comentario del Principio Rector 3), no se debe obviar que muchos de estos desarrollos normativos presentan limitaciones importantes para hacer frente a las violaciones de derechos humanos (laborales). En este sentido, cabe destacar que muchas de estas leyes tienen un ámbito aplicación limitado. Es decir, estas leyes se aplican solo a un número determinado de empresas que cumplen ciertas

---

<sup>8</sup> Modern Slavery Act 2015, s 54(4)(a).

características, ya sea un número mínimo de empleados o una cantidad específica de facturación anual. La Ley del deber de vigilancia de Francia se aplica únicamente a las firmas que emplean al menos a 5.000 trabajadores, incluidas sus filiales directas e indirectas, durante dos ejercicios económicos consecutivos. Mientras tanto, la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido se enfoca solo en las empresas comerciales que cumplen con un volumen de negocios mínimo. En el caso de la Ley de diligencia debida empresarial en las cadenas de suministro de Alemania, esta se aplicará inicialmente a empresas con 3.000 o más personas empleadas, y, posteriormente, a partir de 2024, a compañías con 1.000 o más trabajadores y trabajadoras con domicilio social o sucursal en Alemania. Por tanto, ninguna de las leyes adoptadas hasta el momento se alinea con el Principio Rector 14, que indica que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.

A lo anterior se suma el hecho de que el alcance de las obligaciones de diligencia debida previstas en las leyes es insuficiente ante las complejas estructuras y relaciones en las que operan actualmente los grupos transnacionales, ya que solo cubren las actividades de la empresa matriz o bien los primeros niveles de las cadenas de suministro, es decir, las actividades de las subsidiarias y contratistas. Por tanto, no suelen alcanzar las actividades de las empresas subcontratadas o los eslabones más bajos de las cadenas de suministro donde suelen tener lugar los abusos de derechos humanos (laborales). Por ejemplo, la Ley francesa del deber de vigilancia exige que la evaluación de riesgos sobre los derechos humanos abarque la situación de las filiales, subcontratistas o proveedores con los que la empresa mantiene una "relación comercial establecida". Se da a entender que el deber de vigilancia se extiende a las filiales y entidades con las que la empresa tiene una relación contractual estable y directa, excluyendo otros niveles adicionales de la cadena de suministro en las que no hay relaciones jurídicas entre las diversas entidades.<sup>9</sup> En un sentido similar, la aplicación de la Ley alemana sobre diligencia debida en las cadenas de suministro (2021) también se limita a las actividades de las propias empresas, así como a las de sus subsidiarias (*direct suppliers*) y con las que mantiene una relación estable, cuyos bienes y servicios sean necesarios para la fabricación del producto de la empresa (*indirect suppliers*).<sup>10</sup>

Las leyes de diligencia debida obligatoria de hoy en día excluyen, por tanto, un número significativo de casos de abusos derechos humanos (laborales). Muchos de estos pueden estar relacionados con empresas de América Latina que contribuyen a la cadena de valor de los bienes y servicios de empresas del Norte Global. En este sentido, cabe plantearse si estos desarrollos normativos en materia de diligencia debida obligatoria, diseñados y aplicados directamente en los Estados latinoamericanos, podrían prevenir los abusos de

<sup>9</sup> Véase, artículo 1 de la LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

<sup>10</sup> Véase, section 2 de la Ley alemana sobre diligencia debida en las cadenas de suministro (2021).



derechos humanos que tienen lugar en las empresas proveedoras y subcontratadas de otras grandes empresas transnacionales con sede en Norte Global.

## 5. LA DILIGENCIA DEBIDA EMPRESARIAL Y SU POTENCIAL PARA PREVENIR ABUSOS DE DERECHOS LABORALES EN AMÉRICA LATINA: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y PERSPECTIVAS A FUTURO

En cumplimiento de sus obligaciones, los Estados latinoamericanos han adoptado diversas normas y han establecido instituciones para el respeto y la garantía de los derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales. En México, por ejemplo, el marco jurídico y regulatorio respecto a los derechos y las relaciones laborales se compone de la Ley Federal del Trabajo, que se complementa con la Ley de Seguridad Social (OCDE, 2021). Perú, por su parte, dispone de un amplio marco jurídico y regulatorio que establece un salario y unas condiciones de trabajo mínimos y regula los derechos laborales colectivos (OCDE, 2020). Las leyes laborales en Brasil se agrupan en la Consolidación de las leyes laborales (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT), que establece derechos y obligaciones para las y los empleados y empleadores. A su vez, los Estados de la región son parte de diversos convenios de la OIT.

A pesar de los marcos jurídicos e instituciones vigentes en materia de derechos humanos laborales en América Latina, los abusos de estos derechos siguen teniendo lugar en el desarrollo de las actividades empresariales que participan en las cadenas globales de suministro. En México, a pesar de la prohibición del trabajo forzoso, esta práctica sigue estando presente, en especial entre las y los trabajadores migrantes y en sectores como el agrícola (OCDE, 2020). En este país también preocupan las prácticas de trabajo infantil, ya que, según las estadísticas nacionales, hay aproximadamente 2,48 millones de niñas y niños que participan en una actividad económica, de los cuales más de 1 millón tienen menos de 15 años, y 900.000 no van a la escuela (CDH, 2017). En este sentido, en Perú, las niñas y los niños de entre 5 y 17 años realizan trabajos peligrosos, en particular en los sectores de la agricultura, pesca y minería. En este país también se detectan casos en los que las mujeres sufren discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo, salarios y condiciones de empleo, y además son víctimas de acoso (CDH, 2018). En Brasil, la situación de extrema vulnerabilidad socioeconómica genera, a menudo, un ciclo de perpetuación del trabajo en condiciones análogas a la esclavitud. Debido a la falta de políticas públicas efectivas en el país para mitigar la vulnerabilidad socioeconómica, las trabajadoras y trabajadores se ven sometidos a condiciones de trabajo análogas a la esclavitud les quitan la dignidad y la libertad y muchas veces los expone a situaciones de extrema violencia física y psicológica (CIDH, 2021).

Las leyes de diligencia debida obligatoria tienen el potencial de prevenir algunos de los abusos de derechos humanos laborales que tienen lugar en América Latina, o bien, como mínimo, para generar un mayor escrutinio de las prácticas y condiciones laborales de las empresas. Sin embargo, a día de hoy, ningún Estado de la región ha adoptado una normativa similar a la de algunos de los Estados del Norte Global. En su lugar, para hacer frente a determinados abusos de derechos laborales se han adoptado iniciativas como la de la “*Lista Sucia*”, que revela las empresas que recurren a prácticas de trabajo esclavo en Brasil.<sup>11</sup> Si bien esta iniciativa no impone a las empresas obligaciones de diligencia debida ni de adoptar medidas para prevenir violaciones de los derechos humanos laborales, promueve el monitoreo de las cadenas productivas por las empresas preocupadas por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales por sus proveedores (CIDH, 2021). En 2021, la lista publicada contenía 79 empleadores que recurrían a esta práctica, en su mayoría en haciendas, obras de construcción civil, talleres de costura y explotaciones mineras.<sup>12</sup>

Por otra parte, algunos tribunales laborales de la región han avanzado en el reconocimiento de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos laborales, lo que implica que estas entidades adopten medidas preventivas y de reparación. En Argentina, por ejemplo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, haciendo referencia expresa a los Principios Rectores, ha determinado que “[e]l deber de respeto, constituye una norma de conducta “mundial” y significa que las empresas deben “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros””.<sup>13</sup> En el caso *A. A. Y. c/ Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A. y Otros s/ despido*, relacionado con el despido de una trabajadora de una estación de servicio que denunció acoso sexual, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo determinó que la empresa *Shell* “controlaba sistemáticamente la marcha del negocio en cuanto a las ventas de sus productos, pero en una suerte de responsabilidad *in vigilando*, debió controlar también que trabajadores vestidos con su uniforme e insignia no fueran objeto de actos aberrantes violatorios de derechos humanos”.<sup>14</sup> Al respecto, la Cámara señaló que las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que incluye los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Cámara concluyó que:

A los impactos potenciales se ha de responder con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales –los que ya se han producido- deben ser remediados (Princ. rectores, 17; Dirs. OCDE, 14), lo cual puede incluir disculpas,

<sup>11</sup> Portaria Interministerial No- 4, de 11 de Maio de 2016, Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Brasil).

<sup>12</sup> Véase, Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, disponible em: [https://sinait.org.br/docs/lista\\_suja\\_-\\_5\\_de\\_outubro\\_de\\_2021.pdf](https://sinait.org.br/docs/lista_suja_-_5_de_outubro_de_2021.pdf).

<sup>13</sup> Véase, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, *F., C. E. T. c. Losada, Antonio Miguel y otro*, AR/JUR/44248/2012; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, *Techint S.A. Compañía Técnica Internacional s/accidente*, AR/JUR/2889/2015.

<sup>14</sup> Véase, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, *A. A. Y. c/Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A. y Otros s/ despido*, AR/JUR/60748/2014.

restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, p.ej., multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, v.gr., los requerimientos o las garantías de no repetición (Pcios. rectores, 25).

En materia de políticas públicas, los Planes de acción nacional (PAN) sobre empresas y derechos humanos adoptados en la región, si bien no plantean la adopción de una ley de diligencia debida, contemplan medidas para promover prácticas de diligencia debida para que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En el caso de Chile, su PAN contempla como objetivo general la promoción de la diligencia debida en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable. Entre las líneas de acción incluidas, se encuentra la elaboración de guías sectoriales que permitan evaluar el cumplimiento de las empresas con los derechos humanos, con especial énfasis en la gestión de la cadena de suministro (Gobierno de Chile, 2017). Asimismo, cabe destacar que el PAN de Chile contempla que el Ministerio de Trabajo capacitará a empresas (gremios, confederaciones, asociaciones y PYMES), sindicatos y funcionarios públicos en materia de derechos humanos y empresas, con enfoque en derechos laborales.

En Colombia, el PAN 2020-2022 reconoce que las y los trabajadores son los más vulnerables y en riesgo de sufrir abusos contra los derechos humanos, a menudo desde el ámbito laboral a través de contratos temporales o abusivos, expuestos a riesgos de salud y seguridad. Por tanto, las empresas tienen la responsabilidad independiente de tratarles con dignidad, respetar los derechos humanos y garantizar su salud y seguridad (Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, 2020).

El PAN de Colombia no solo exhorta a que las empresas desarrollen procesos de diligencia debida que les permitan evaluar sus impactos en derechos humanos y desarrollar planes de acción frente a ellos, sino que, en el marco de sus relaciones con su cadena de valor, resalten la importancia del respeto por los derechos humanos en el desarrollo de actividades comerciales. Por ello, también contempla entre sus objetivos generales el fomento de la adopción y apropiación de procesos de diligencia debida empresarial para efectos de fortalecer el respeto por los derechos humanos y eventual remediación de impactos adversos. Entre las líneas de acción para el fomento de la diligencia debida empresarial, el PAN de Colombia contempla, por un lado, que los gremios empresariales realizarán espacios de capacitación dirigidos a fomentar la diligencia debida en el desarrollo de la actividad empresarial. Por otro lado, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto con los gremios empresariales se encargará de promover la gestión responsable de la cadena de suministro en materia de derechos humanos, con énfasis en pequeñas y medianas empresas (*ibíd.*).

El PAN de Perú reconoce que las empresas deben adoptar medidas de diligencia debida, ya que más del 50% no aplica estos procesos frente a riesgos en la cadena de

suministro. Por ello, hasta ahora, el PAN peruano es el único instrumento de política pública en la región que contempla una línea acción que podría dar lugar a una ley de diligencia debida, ya que se incluye la evaluación de la pertinencia de una normativa específica de rango legal que regule la diligencia debida empresarial, la misma que se viene adoptando en otros países de Europa y América Latina. Dicha evaluación debe tener en cuenta los avances alcanzados en la incorporación de los estándares a través del PAN (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

En línea con los PAN de Chile y Colombia, también el PAN peruano establece la creación de un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, en la implementación de mecanismos de diligencia debida. Asimismo, se prevén guías específicas dirigidas al sector empresarial, incluidas las pequeñas y medianas empresas, para la puesta en marcha de mecanismos de diligencia debida (*ibíd*).

En materia de derechos humanos laborales, el PAN peruano presenta avances importantes ya que incluye la adopción de medidas de diligencia debida que garanticen la prevención de situaciones de vulneración a la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores en las actividades empresariales que incluyan el mapa de riesgos, índice de peligros y riesgos, documentos (reglamento interno, registros) o instituciones (comité de SST) en la empresa. Asimismo, se prevé la divulgación de información y sensibilización sobre diligencia debida de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministro. A su vez, dispone la adopción de medidas que eviten riesgos reales y potenciales para la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores. Además, considera dotar a las empresas de asesoría técnica en la implementación de mecanismos de diligencia debida que cuente con enfoque en seguridad y salud en el trabajo (*ibíd*).

Ya sea la adopción de leyes o bien la implementación de otro tipo de medidas para promover que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida, cualquiera de las opciones elegidas por los Estados debe contemplar los impactos sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores, que son, como se ha indicado previamente, uno de los principales grupos afectados directamente por las políticas y actividades de las empresas (Huyse, 2021). En este sentido, estos procesos deben constituir otro de los mecanismos de gestión de riesgo disponible para que las empresas en América Latina prevengan algunas de las prácticas laborales más recurrentes en la región que van en contra de la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, como el trabajo forzado, trabajo infantil, discriminación basada en género y faltas de medidas de seguridad en el lugar de trabajo, entre otras.

Para que los procesos de diligencia debida aseguren el respeto de los derechos humanos laborales, la participación de las trabajadoras y trabajadores en el desarrollo de estos procesos es esencial. Esto implica su intervención, ya sea de manera individual o a través de sus representantes sindicales, en la evaluación de riesgos con el fin de identificar los contextos de mayor riesgo para las y los empleados, en el diseño e implementación de

medidas de prevención de riesgos y en la creación y funcionamiento de los mecanismos de quejas. En este sentido, en una instancia específica ante el Punto Nacional de Contacto (PNC) de Colombia, el Sindicato de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero, la Federación General el Trabajo CGT Seccional Cesar y la Confederación General del Trabajo de Colombia alegaron que las acciones de la empresa *Drummond Company Inc.* causaban impactos negativos en la salud de las personas trabajadoras e incumplían con las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Por tanto, alegaron la inobservancia de los capítulos II, IV y V (Principios Generales, Derechos Humanos y Empleo y Relaciones Laborales, respectivamente). En este caso, el PNC recomendó a la empresa generar, mantener y participar en espacios de diálogo con sus trabajadores y trabajadoras, así como con los sindicatos de las empresas, que conduzcan a contar con procedimientos y mecanismos tempranos de reacción a impactos negativos a la salud (PNC de Colombia, 2018).

Por otra parte, los procesos de diligencia debida deben contemplar los estándares desarrollados por la OIT. En este sentido, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social señala que las empresas deben adoptar medidas inmediatas y eficaces, en su ámbito de competencia, para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones. Cuando prevean cambios en las operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos en la mayor medida posible. A su vez, deben guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones. Por otra parte, deben aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales.

## 6. REFLEXIONES FINALES

La implementación directa por parte de las empresas que operan en América Latina de procesos de diligencia debida tiene el potencial de prevenir y mitigar en gran medida los abusos de derechos humanos laborales que tienen lugar en los últimos eslabones de las cadenas globales de valor, incluso en las actividades empresariales más precarias e informales de la economía mundial. Como se ha expuesto en los epígrafes anteriores, dejar la decisión de esta implementación en manos de las empresas no parece la opción más acertada, ya que el porcentaje de corporaciones que llevan a cabo planes de este tipo de forma voluntaria sigue siendo muy reducido.

Por lo anterior, los Estados de la región deben promover instrumentos que establezcan una diligencia debida empresarial obligatoria, aprendiendo de los aspectos más positivos de legislaciones de otras partes del mundo, y asegurando así que las empresas llevan a cabo este tipo de procesos. De hecho, a la luz de los instrumentos regionales de derechos humanos, los Estados están obligados a respetar y garantizar los derechos humanos laborales en el contexto de las actividades empresariales. Esto implica la adopción de medidas para regular, prevenir, supervisar e investigar abusos de derechos laborales y sindicales en el contexto de las actividades empresariales, sobre todo de los grupos expuestos a mayor riesgo de discriminación o violencia.

Los desarrollos normativos impulsados por los Estados –y los precedentes judiciales– en la materia no deben concebirse como un obstáculo al desarrollo de las actividades empresariales, sino como herramientas para un verdadero cambio de paradigma en las prácticas laborales de la producción de bienes y servicios, ya que se reduce la posibilidad de que las empresas traten la diligencia debida de derechos humanos como un ejercicio meramente voluntario. De hecho, materializan la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (laborales), contemplada en los Principios Rectores, y cada vez más reconocida no solo en la jurisprudencia del SIDH, sino también por los tribunales nacionales.

La diligencia debida es un proceso conocido y en auge en el ámbito empresarial. Por lo tanto, existe una alta probabilidad de que las empresas integren sistemáticamente este proceso para la gestión de riesgos (laborales). No obstante, cabe señalar que la diligencia debida tampoco es una “*bala de plata*”, ya que si bien es un mecanismo con un importante potencial para prevenir prácticas de trabajo forzoso y esclavitud o respecto a accidentes laborales, también hay derechos humanos laborales que requieren medidas positivas tendientes a satisfacer o cumplir, como el derecho a una remuneración que asegure, como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa o la promoción o ascenso dentro de su trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras. A esto suma el hecho de que se trata de un mecanismo que cada vez más demuestra que está siendo concebido como una herramienta para que las empresas prevengan riesgos de litigios o que afecten su imagen corporativa, y no necesariamente como mecanismos pensando para las trabajadoras y trabajadores y para las víctimas de los abusos corporativos. Por tanto, la diligencia debida es solo una de las múltiples piezas clave que deben formar parte de un cambio de paradigma en los modelos de producción y de la economía global, alineados con el respeto de los derechos humanos y teniendo en cuenta los límites planetarios.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

- Alemania. (2021). Ley sobre diligencia debida en las cadenas de suministro.
- Anner, M. (2020). *Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains*. Center for Global Workers' Rights. Acceso 02 de marzo de 2022: [https://ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned\\_CGWRWRCApril12020.pdf](https://ler.la.psu.edu/gwr/news-items/Abandoned_CGWRWRCApril12020.pdf).
- Brasil. (1943). Decreto Ley nº 5.452, de 01 de mayo de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Cabezas Albán, V. (2020). El caso de los buzos miskitos: un laboratorio vivo para auditar la adaptabilidad del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Derecho PUCP*, (84), p. 47-67.
- Canessa Montejo, M. F. (2012). Los derechos humanos laborales en el derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(1), p. 115-144.
- CDH (2016). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Brasil*. 12 de mayo de 2016, A/HRC/38/48/Add.2.
- CDH (2017). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México*. 27 de abril de 2017, A/HRC/35/32/Add.2.
- CDH (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*, 9 de mayo de 2018, A/HRC/32/45/Add.1.
- CDH (2018a). *Grupo de trabajo sobre cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. 16 de julio de 2018, A/73/163.
- CIDH (2019). *Informe empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos*. Washington D. C.: CIDH.
- CIDH (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. Washington D.C.: CIDH.
- CIDH (2021). *Situación de los derechos humanos en Brasil*. Washington D.C.: CIDH.
- Comité DESC (2016). *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. 27 de abril de 2016, E/C.12/GC/23.
- Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales (2020.). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Colombia. Periodo 2020-2022*. Acceso 02 de marzo de 2022: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2020/Documents/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>.
- CORTE IDH (2003). *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva*. OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

- CORTE IDH (2016). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318.
- CORTE IDH (2020). *Caso Spoltore vs. Argentina*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020. Serie C No. 404.
- CORTE IDH (2020a). *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407.
- CORTE IDH (2021). *Caso de los Buzos Miskitos (Iemoth morris y otros) vs. Honduras*. Sentencia de 31 de agosto de 2021.
- CSI (2021). *CSI Índice Global de los Derechos de la CSI 2021*. Confederación Sindical Internacional. Acceso 02 de marzo de 2022: [https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC\\_GlobalRightsIndex\\_2021\\_ES.pdf](https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_ES.pdf).
- De Cicco, A. O. (2021). La justiciabilidad de los DESCAs. Una aproximación al derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que garanticen la salud de las personas trabajadoras. *Revista Derecho y Salud*, 5(6), p. 113-127.
- Duhaime, B. & Décoste, E. (2020). De Ginebra a San José: las normas de la OIT y el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(4), p. 577-597.
- ECCHR (2020). *Garment supply chains in intensive care? Human rights due diligence in times of (economic) crises*. Acceso 02 de marzo de 2022: [https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR\\_PP\\_SUPPLYCHAINS\\_COVID\\_EN.pdf](https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR_PP_SUPPLYCHAINS_COVID_EN.pdf).
- Estados Unidos de America. 2010. Ley de transparencia en la cadena de suministro.
- Francia. (2017). Ley del deber de vigilancia.
- Gobierno de Chile (2017). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile*. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/03/Plan-Nacional-de-DDHH-y-Empresas.pdf>
- Herencia-Carrasco, S. & Gillespie, K. (2022). *El régimen de empresas y derechos humanos en la Corte Interamericana de Derechos Humanos: análisis del 2021 y perspectivas para el 2022*. Agenda Estado de Derecho. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://agendaestadodederecho.com/el-regimen-de-empresas-y-derechos-humanos-en-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>.
- Huyse, H. (2021). *Hacia una debida diligencia en materia de derechos humanos centrada en los trabajadores (DDHH)*. Leuven: KU Leuven.
- Iglesias Márquez, D. (2020). Estándares interamericanos sobre empresas y Derechos Humanos: Nuevas perspectivas para la conducta empresarial responsable en las Américas, *Anuario de Derechos Humanos*, 16(2), p. 347-379.
- Kosacoff, B. & López, A. (2008). América Latina y las Cadenas Globales de Valor: debilidades y potencialidades. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 2(1) p. 18-32.



- Martinón, R. & Wences, I. (2020). Corte Interamericana de Derechos Humanos y pobreza. Nuevas incursiones a la luz del caso Hacienda Brasil Verde. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 20, p 169-201.
- Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_819022/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_819022/lang--es/index.htm).
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021). *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Perú*. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>.
- Moscoso-Becerra, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, 28(2), p. 385-403.
- Noruega. (2021). Ley sobre Transparencia Empresarial y Trabajo Decente.
- OCDE (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE.
- OCDE (2021). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: México*. París: OCDE.
- OEA. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- OIT (s.f.). *Trabajo forzoso en América Latina y el Caribe*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.ilo.org/americas/temas/trabajo-forzoso/lang--es/index.htm>.
- OIT (s.f.a). *Trabajo infantil en América Latina y el Caribe*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.ilo.org/americas/temas/trabajo-infantil/lang--es/index.htm>.
- OIT (s.f.b). *Pueblos indígenas en América Latina y el Caribe*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.ilo.org/americas/temas/pueblos-ind%C3%ADgenas/lang--es/index.htm>.
- OIT (s.f.c). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>.
- OIT (s.f.d). *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*. OIT. Acceso 02 de marzo de 2022: <https://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>.
- ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Países Bajos. 2022. Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil.
- Pató, B. & Herczeg, M. (2020). The effects of the Covid-19 on the automotive supply chains. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Oeconomica*, 85(2), p. 1-11.
- PNC de Colombia (2018). *Queja contra la Empresa Multinacional Drummond Company INC., por parte de la asociación sindical: Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y*

*Discapacitados del Sector Minero, Federación General del Trabajo y Confederación General del Trabajo. Acceso 02 de marzo de 2022:*

<https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifici/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente/consulte-la-declaracion-final-del-caso-drummond-lt.aspx>

Prochnik V., De Negri, J. A., Garrido, C., Rodrigues Peçanha, V. & Leonardo E. Stanley (2010). *La inserción de América Latina en las cadenas globales de valor*. Montevideo: Red Mercosur.

Quintero Ramírez, C. (2020). *Los efectos del COVID-19 en los trabajadores de la maquiladora. El desencuentro entre lo nacional y lo local*. Maquila Solidarity Network. Acceso 02 de marzo de 2022:

[https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/COVID\\_19\\_Y\\_Frontera\\_Noreste\\_Quintero\\_mayo\\_2020.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/COVID_19_Y_Frontera_Noreste_Quintero_mayo_2020.pdf).

Reinecke, G. & Posthuma, A (2019). Mejoras económicas y sociales en las cadenas mundiales de suministro. Las experiencias del Cono Sur. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), p. 729-759.

Reino Unido Reino Unido. (2015). Leyes de esclavitud moderna.

Romero, A. & Vera Colina, M. (2014). Las empresas transnacionales y los países en desarrollo. *Tendencias*, 15(2), p. 58-89.

Valenzuela, M.E & Reinecke, G. (2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. OIT Acceso 02 de marzo de 2022: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_771742.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_771742.pdf).

**Daniel Iglesias Márquez**

*Doctor en Derecho, Profesor de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales e investigador del Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey*  
[daniel.iglesias@udem.edu](mailto:daniel.iglesias@udem.edu)

**Lucas Sebastián de Erice Aranda**

*Doctorando en el Programa de Doctorado en Derecho, Sociedad y Turismo de la de la Universidad de La Laguna, Profesor Ayudante en Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales e investigador del Centro de Estudios de Desigualdad Social y Gobernanza de la Universidad de La Laguna*  
[lsebastia@ull.es](mailto:lsebastia@ull.es)

---

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE  
[periodicos.ufjf.br/index.php/homa/](http://periodicos.ufjf.br/index.php/homa/)