

Deberes y responsabilidades de derechos humanos de los miembros de junta directiva

Cómo citar este artículo [Chicago]: Beernal Pulido, Carlos. "Deberes y responsabilidades de derechos humanos de los miembros de junta directiva". *Novum Jus* 20, no. 2 (2026): 51-77. <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2026.20.2.2>

Carlos Bernal Pulido



Deberes y responsabilidades de derechos humanos de los miembros de junta directiva

Carlos Bernal Pulido*

Recibido: 20 de agosto de 2025 | **Evaluado:** 13 de febrero de 2026 | **Aceptado:** 18 de febrero de 2026

Resumen

Este artículo fundamenta una respuesta a tres preguntas. Primero, ¿cuáles son los deberes de cuidado que tienen los miembros de la junta directiva de una empresa en relación con los derechos humanos? Segundo, ¿cómo se distingue la responsabilidad de una empresa por violaciones a los derechos humanos de la responsabilidad de los miembros de una junta directiva por los mismos actos u omisiones? Y tercero, ¿cómo puede ejercer un miembro de la junta directiva de una empresa la debida diligencia en materia de derechos humanos? Tras un examen de los estándares internacionales, interamericanos y comparados, este artículo concluye que los miembros de junta directiva pueden resultar responsables por incumplir sus deberes de vigilancia y cuidado en relación con las acciones y omisiones de las empresas que puedan afectar los derechos humanos. Esta es una responsabilidad diferente a la de la empresa, pero vinculada a ella. Los miembros de junta directiva pueden prevenir incurrir en una responsabilidad semejante si incluyen el respeto y la promoción de los derechos humanos en la sostenibilidad empresarial y despliegan frente a ella una supervisión activa constante.

Palabras clave: derechos humanos; responsabilidad social; empresa; sostenibilidad; junta directiva; responsabilidad civil.

* David Boies Distinguished Chair in Law, Tulane Law School (Estados Unidos). Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana (Colombia). Correos electrónicos: cbernal@tulane.edu y carlosbepu@unisabana.edu.co. Scopus Author ID: 55797458600. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1310-8398>.

Human Rights Duties and Responsibilities of Board Members

Carlos Bernal Pulido

Received: August 5, 2025 | **Evaluated:** February 13, 2026 | **Accepted:** February 18, 2026

Abstract

This article seeks to answer three questions. First, what duties of care do members of a company's board of directors have in relation to human rights? Second, how does a company's responsibility for human rights violations differ from the responsibility of members of its board of directors for the same acts or omissions? Third, how can a member of a company's board of directors exercise human rights due diligence? Following an examination of international, Inter-American, and comparative standards, this article concludes that board members may incur liability for failing to fulfill their duties of oversight and care with respect to the actions and omissions of companies that may affect human rights. This liability is distinct from, yet related to, that of the company. Board members can avoid incurring such liability by incorporating respect for and the promotion of human rights into corporate sustainability and by exercising continuous active oversight in this respect.

Keywords: human rights; social responsibility; company; sustainability; board of directors; civil liability.

Introducción

En 2019, en *Marchand v. Barnhill et al.*¹, la Corte Suprema de Delaware declaró de forma unánime la responsabilidad de los miembros de la junta directiva de Blue Bell, una fábrica de helados, por no implementar un sistema de monitoreo de seguridad alimenticia. A esta omisión se atribuyó la muerte de varios consumidores en 2015, ingentes pérdidas económicas, el cierre de plantas y el despido de un tercio de los empleados de la empresa. En este caso se discutió si los miembros de la junta directiva de una compañía tenían deberes de cuidado y responsabilidades, en relación con la protección del derecho a la vida de los consumidores de productos de la empresa.

En cuanto a este aspecto, la sentencia se basó en el precedente sentado en *Caremark International Inc. Derivative Litigation*². Este caso había sido resuelto por la Corte de Cancillería de Delaware en 1996. En dicha sentencia, la Corte había discutido la debida diligencia y la responsabilidad de los miembros de la junta directiva de una empresa por la omisión o deficiencia en sus deberes de supervisión. Los accionistas de Caremark International Inc. habían demandado a los miembros de la junta directiva, con el argumento de que esta había incumplido su deber de cuidado, por no implementar sistemas de control interno apropiados. Esto habría facilitado que algunos empleados cometieran delitos que generaron para la empresa el pago de multas e indemnizaciones. A causa de estas indemnizaciones, la empresa había sufrido pérdidas superiores a 250 millones de dólares. El problema jurídico para resolver era el de determinar si la junta directiva tiene una función de monitoreo de la empresa, que asegure que esta desarrolle sus actividades de conformidad con el orden jurídico. En su ponencia, el Canciller (Juez) Allen sostuvo que la junta directiva tiene competencia para autorizar los actos y las transacciones empresariales más importantes. En ejercicio de esa función, la junta directiva debe implementar un sistema que le permita disponer de toda la información para tomar decisiones relativas al cumplimiento del derecho en el desarrollo del objeto corporativo. La falta de implementación de un sistema semejante puede llevar a imputar responsabilidad a los miembros de la junta directiva, cuando existe una falla constante en el monitoreo de la empresa.

¹ Estados Unidos, Corte Suprema de Delaware, *Marchand v. Barnhill*, núm. 533, 2018 (2019).

² Estados Unidos, Tribunal de Cancillería de Delaware, *In re Caremark International Inc. Derivative Litigation*, 698 A.2d 959 (1996).

Asimismo, en *In re Clovis*³, un caso de 2019, la Corte de Cancillería de Delaware se pronunció sobre una demanda de tergiversación de información contra Clovis Oncology, una compañía de biotecnología, acerca de sus experimentos clínicos con Roci, una nueva medicina para el cáncer. El problema del caso era si la junta directiva había ejercido de manera apropiada sus deberes de monitoreo. De acuerdo con la Corte, dado que el desarrollo de este fármaco era capital para la compañía, era razonable esperar que la junta directiva comprendiera los protocolos de los experimentos y las expectativas regulatorias en cuanto a la revelación de información de los resultados de los experimentos. Por ello, la junta directiva habría debido darse cuenta de que Clovis había anunciado a la Agencia Federal de Alimento y Medicamentos (*U.S. Food and Drug Administration*, en adelante FDA) un umbral de éxito mayor del obtenido en los experimentos clínicos. Este hallazgo fundamentó la responsabilidad que se atribuyó a los miembros de la junta directiva por los daños materiales causados a la compañía, cuando el precio de su acción se desplomó en el mercado, tras investigaciones llevadas a cabo por la FDA.

Estos tres ejemplos provenientes de los Estados Unidos revelan que: (i) las empresas tienen obligaciones relacionadas con los derechos humanos (como, por ejemplo, con el derecho a la vida o el derecho a la información); (ii) el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a varios tipos de efectos negativos para las personas que se relacionan con las empresas (verbigracia, los consumidores) y para las empresas *per se* (como, por ejemplo, el daño reputacional, la devaluación del precio de las acciones o la pérdida de oportunidad por la imposibilidad de celebración de contratos futuros); (iii) esta responsabilidad puede, a su vez, en ciertas circunstancias, generar responsabilidades a los miembros de la junta directiva, por violación de deberes de cuidado en el ejercicio de sus funciones.

Estas tres revelaciones dan lugar, por lo menos, a tres interrogantes que constituyen los problemas de investigación de este artículo. Primero, ¿cuáles son los deberes de cuidado que tienen los miembros de la junta directiva de una empresa en relación con los derechos humanos? Segundo, ¿cómo se distingue la responsabilidad de una empresa por violaciones a los derechos humanos de la responsabilidad de los miembros de una junta directiva por los mismos hechos? Y tercero, ¿cómo puede ejercer un miembro de la junta directiva de una empresa la debida diligencia en materia de derechos humanos?

³ Estados Unidos, Tribunal de Cancillería de Delaware, *In re Clovis Oncology, Inc. Derivative Litigation*, Consolidated C.A. No. 2017-0222-JRS (2019).

Tras un examen de los estándares internacionales, interamericanos y comparados, este artículo muestra que los miembros de junta directiva pueden resultar responsables por incumplir sus deberes de vigilancia y cuidado en relación con las acciones y omisiones de las empresas que puedan afectar los derechos humanos. Esta es una responsabilidad diferente a la de la empresa, pero vinculada a ella. Los miembros de junta directiva pueden prevenir incurrir en una responsabilidad semejante si incluyen el respeto y la promoción de los derechos humanos en la sostenibilidad empresarial y despliegan frente a ella una supervisión activa constante.

Esta eventual responsabilidad de los miembros de la junta directiva de una empresa se potencia si se tiene en cuenta que, como parte de los Sistemas Universal e Interamericano de derechos humanos, el Estado colombiano puede ser declarado responsable por las afectaciones a los derechos humanos causadas por las empresas. Un ejemplo extraído del Sistema Interamericano de Derechos Humanos puede utilizarse para ilustrar este aspecto. El ejemplo proviene del Informe número 330/20 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, CIDH) en el *Caso 12.718, Fondo, Comunidad de la Oroya contra Perú, de 19 de noviembre de 2020*⁴. El caso fue decidido de forma reciente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH). Se relaciona con la responsabilidad internacional del Estado por los perjuicios causados a un grupo de pobladores de la Comunidad de La Oroya, como consecuencia de actos de contaminación llevados a cabo por un complejo metalúrgico en dicha comunidad. Esa empresa, que comenzó siendo privada, luego fue nacionalizada y finalmente vendida a un grupo económico norteamericano que procesa concentrados de minerales con altos niveles de plomo, cobre, zinc, plata y oro, así como otros elementos contaminantes, tales como azufre, cadmio y arsénico. Tras estudiar el caso, la CIDH declaró la responsabilidad internacional del Estado por falta de supervisión a las actividades de esta empresa, en cuanto a la debida diligencia en materia de derechos humanos, de la que derivaron violaciones a los derechos a la vida, la integridad personal, el derecho al ambiente sano, a la participación, los derechos procesales y los derechos de niños y niñas, todos ellos protegidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además de recomendaciones atinentes a la reparación de las víctimas, el informe recomendó al Estado: “emprender, o bien, desarrollar las investigaciones administrativas, civiles o penales, según corresponda, de forma diligente, para deducir las responsabilidades de funcionarios o terceros respecto a la contaminación ambiental en La Oroya, que afectó el derecho a la salud de las víctimas del presente caso. Igualmente, agotar

⁴ Organización de los Estados Americanos, OEA/Ser.L/V/II.

mecanismos dirigidos a deducir eventuales responsabilidades de la empresa respectiva, en relación con la contaminación ambiental en La Oroya”⁵.

Este informe de fondo, y en la Sentencia que en marzo de 2024 dictó la Corte IDH al resolver el caso (de la que más adelante se dará cuenta), ilustra cómo la falta de debida diligencia de las empresas en cuanto al cumplimiento de reglas de derechos humanos puede generar responsabilidad internacional del Estado. Si un organismo internacional —por ejemplo, alguna de las relatorías de la ONU en materia de derechos humanos, la CIDH o la Corte IDH— declara dicha responsabilidad, esta condena puede dar lugar no solo a consecuencias reputacionales y económicas para la empresa, sino también a responsabilidades jurídicas —de derecho privado, penal, administrativo o disciplinario— de las empresas y sus directivos, incluidos los miembros de la junta directiva. A su vez, estas responsabilidades suelen atraer sanciones y afectaciones patrimoniales y de diversa índole para estos y para aquella.

Los anteriores ejemplos proveen el trasfondo para explicar el objetivo de este artículo. Su finalidad es doble. Por una parte, persigue responder las preguntas antes planteadas y explorar cuáles son los deberes y responsabilidades de los miembros de juntas directivas, a causa de las posibles afectaciones a derechos humanos que puedan derivar (de forma directa o indirecta) de las actividades de una empresa. Estos deberes están ligados a la función de verificar, supervisar o monitorear que las acciones y decisiones que adopte la empresa (financieras, operativas o administrativas): (i) tengan un impacto positivo (promuevan los derechos humanos), (ii) no tengan un impacto negativo (amenacen o vulneren los derechos humanos) y (iii), en caso de que lo tengan, se provean mecanismos de reparación para las víctimas⁶.

Por otra parte, este artículo formula un conjunto de recomendaciones específicas cuya implementación, en el marco de una política de sostenibilidad, puede incrementar el nivel de cumplimiento de la debida diligencia en derechos humanos por parte de los miembros de las juntas directivas. De forma correlativa, dicha implementación minimiza los riesgos de responsabilidad (de diversa índole) en la que tanto los miembros de una junta directiva como la empresa podrían verse incursos.

⁵ CIDH. *Caso Comunidad de La Oroya vs. Perú*. Informe de Fondo No. 330/20, 19 de noviembre de 2020, parág. 241.

⁶ Cfr. David Bilchitz, *Fundamental Rights and the Legal Obligations of Business* (Cambridge: Cambridge University Press, 2022).

Para lograr este objetivo, además de esta introducción, el presente documento tiene otras cuatro secciones. En ellas se analizan: el marco jurídico que regula la responsabilidad de las empresas y los derechos humanos (sección 2); las obligaciones y las responsabilidades de los miembros de las juntas directivas en relación con la debida diligencia en materia de derechos humanos (sección 3); la implementación de los estándares de empresas y derechos humanos (sección 4) y las recomendaciones (sección 5) que surgen de este artículo.

Marco Jurídico

Esta sección expone el marco jurídico que regula la responsabilidad de las empresas y los derechos humanos.

Los derechos humanos y su protección internacional

Para comenzar, conviene clarificar qué son los derechos humanos y cuáles son las normas o los estándares internacionales que los regulan. Los derechos humanos protegen un conjunto de atributos de las personas vinculados con la posibilidad de desarrollar sus capacidades para tener una vida digna. Estos derechos se protegen dentro del Estado, por medio de los derechos fundamentales y sus garantías judiciales —en Colombia, la más importante es la acción de tutela—. A nivel internacional, los derechos humanos se protegen en el marco de los sistemas internacionales de derechos humanos. Colombia forma parte de dos sistemas internacionales de derechos humanos: el Sistema Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Por esta razón, Colombia (y aquí se entiende en principio, el Estado, pero esto también aplica para los particulares) tiene la obligación internacional de cumplir, de buena fe, las normas de derechos humanos que pertenecen a estos dos sistemas.

En principio, las empresas no tienen responsabilidad internacional directa en el marco de estos sistemas. Sin embargo, tanto el Sistema Universal como el Sistema Interamericano cuentan con mecanismos judiciales y no judiciales para exigir la responsabilidad de los Estados por la violación de los derechos humanos. Como se ilustró en el ejemplo del caso de La Oroya, un estado puede ser declarado internacionalmente responsable por omitir supervisar y controlar las afectaciones de derechos humanos que deriven de la actividad de las empresas. Así mismo, organismos internacionales —como el Alto Comisionado para las Naciones Unidas o los relatores de derechos humanos de las Naciones Unidas, la CIDH o la

Corte IDH— pueden formular órdenes y recomendaciones dirigidas a asegurar la responsabilidad de las empresas y sus directivos por violaciones a los derechos humanos o a transformar los marcos regulatorios dentro de los cuales operan las empresas. Los Estados deben cumplir estas órdenes y recomendaciones de buena fe.

A su vez, de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, las normas de derechos humanos forman parte del orden interno. Como consecuencia, las autoridades, incluidos los jueces, tienen competencia para aplicar a casos concretos las normas de derechos humanos del Sistema Universal y del Sistema Interamericano. Esto quiere decir que las autoridades políticas, administrativas, de vigilancia y control y judiciales pueden y deben aplicar de forma directa las normas que forman parte de estos sistemas, en todo tipo de investigaciones en contra de una empresa o sus directivos. Dichas normas forman parte del llamado “bloque de constitucionalidad”, es decir, del conjunto de normas con fundamento en las cuales los funcionarios públicos analizan si una acción resulta contraria a la Constitución Política⁷. En este sentido, las empresas y sus directivos pueden ser responsables por no respetar los derechos humanos, a pesar de que aún en Colombia no exista una ley que haga obligatorio el cumplimiento de la debida diligencia empresarial en esta área⁸.

Derechos humanos y empresas en el Sistema Universal de Derechos Humanos

En el marco del Sistema Universal de Derechos Humanos, mediante la Resolución 17/4 de 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del

⁷ Cfr. Sobre el concepto de bloque de constitucionalidad, así como sobre la integración a dicho bloque de normas sobre tratados internacionales ratificados por Colombia, ver Corte Constitucional, Sentencias: C-574 de 1992, C-295 de 1993, C-225 de 1995, C-251 de 1997, C-658 de 1997, C-191 de 1998, T-260 de 1999, C-708 de 1999, C-009 de 2000, T-256 de 2000, C-058 de 2003, SU-067 de 2003, T-1318 de 2001, T-1319 de 2001, T-1068 de 2002, SU-058 de 2003 y C-038 de 2004.

⁸ En otros países, existen leyes sobre empresas y derechos humanos que hacen obligatorios los deberes de diligencia. Cfr. Por ejemplo: Alemania, Bundestag y Bundesrat, *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten* [Ley sobre los Deberes de Diligencia Debida de las Empresas en las Cadenas de Suministro] (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG*), de 16 de julio de 2021 (2023); Francia, Parlement français, *LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* [Ley n.º 2017-399 del 27 de marzo de 2017 relativa al deber de vigilancia de las sociedades matrices y de las empresas contratantes] (2017). La Comisión Europea ha promovido la expedición de normas comunitarias que apuntan a la misma dirección. Cfr. Unión Europea, Comisión Europea, “Justicia social y ambiental en las cadenas de valor mundiales: la Comisión propone normas sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad”, Bruselas, 23 de febrero de 2022 (2022).

marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar” (en adelante, Principios Rectores)⁹.

Estos Principios Rectores descansan sobre tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, el deber de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación.

Para los propósitos de este artículo, resulta de relevancia el segundo pilar. Al respecto, los Principios Rectores especifican varias obligaciones concretas a cargo de las empresas. Entre ellas se encuentran las siguientes obligaciones que, aunque sea como directrices éticas o *soft law*, son relevantes para las empresas y sus directivas:

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación¹⁰.

(...) [La] responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos¹¹.

(...) Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político o una declaración institucional 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 humanos¹²; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar¹³.

⁹ Organización de las Naciones Unidas [ONU], Documento oficial de la Asamblea General, A/HRC/RES/17/4 (2011)

¹⁰ ONU, “Principios rectores”, principio 11.

¹¹ ONU, “Principios rectores”, principio 13.

¹² Cfr. Sobre el deber de debida diligencia: Caroline Omari Lichuma, “Mandatory Human Rights Due Diligence (MHRDD) Laws Caught Between Rituals and Ritualism: The Forms and Limits of Business Authority in the Global Governance of Business and Human Rights”, *Business and Human Rights Journal* 9, núm. 2 (2024): 250-269.

¹³ ONU, “Principios rectores”, principio 15.

Este último principio comprende varios elementos. El primero es el deber que tiene el máximo órgano decisorio de una empresa (suele ser la junta directiva) de hacer una declaración política de compromiso con el respeto de los derechos humanos por parte de la empresa. El segundo es la adopción de mecanismos para identificar, prevenir y mitigar los eventuales efectos negativos que las actividades de la empresa tengan sobre los derechos humanos. Estos mecanismos suelen abarcar la elaboración de una matriz que contenga un análisis de riesgos de afectación de derechos humanos, la atribución de deberes y responsabilidades concretas a quienes ejercen cargos específicos dentro de la empresa y la verificación de estos deberes por parte de las directivas. El tercer componente es la creación de mecanismos y procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que las empresas hayan provocado o contribuido a provocar. Los mecanismos deben ser efectivos. Entre ellos pueden contarse la creación de canales éticos o de denuncia de violaciones de derechos humanos, la adopción de políticas de reparación automática e instantánea —de tal forma que al presentarse una afectación de derechos humanos la empresa provea una reparación adecuada a las víctimas, sin exigir ningún tipo de reclamación—, o la estructuración de mecanismos internos de evaluación de reclamaciones por la afectación de derechos humanos, que conduzcan a la plena reparación de las víctimas o a la conciliación o transacción.

En este mismo sentido, según el principio 16, las empresas deben expresar su compromiso de respetar los derechos humanos mediante una declaración política que, entre otras cosas, debe quedar “reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa”¹⁴.

Esta declaración, a la que antes se ha aludido, y que debe reflejarse en las políticas de la empresa, debe ser un componente de la sostenibilidad. En este sentido, la sostenibilidad no solo tiene dimensiones económicas, financieras, políticas y sociales, sino que, ligada a todas ellas, aparece la sostenibilidad en materia de derechos humanos. En este sentido, hoy día más que nunca, la generación de efectos negativos sobre los derechos humanos hace la actividad empresarial insostenible. A este respecto, el concepto de sostenibilidad se refiere a que una empresa lleve a cabo sus actividades sin impactar de forma negativa el medio ambiente, las comunidades o la sociedad en su conjunto. En sentido opuesto, una empresa será tanto más sostenible, cuanto más impacto positivo cause en estas áreas. Un efecto que

¹⁴ ONU, “Principios rectores”, principio 16.

surge de tomar en serio los principios de empresas y derechos humanos es que el concepto de sostenibilidad debe ampliarse para incluir también el respeto de los derechos humanos, en sus dimensiones negativa y positiva. Esto quiere decir que el impacto a las comunidades y a la sociedad en general, incluido en el concepto de sostenibilidad, incorpora un indicador específico, que se relaciona con el respeto a los derechos humanos. Ahora bien, el principio 17 institucionaliza el estándar de responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, al ordenar que,

con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas¹⁵.

De acuerdo con este principio las empresas deben adoptar, además de la matriz de riesgo antes mencionada, un plan de acción en materia de derechos humanos que contenga los procesos de seguimiento en el cumplimiento de dicho plan. El plan de acción y los procesos de seguimiento deben comprender todas las acciones relevantes de la empresa, desde la identificación de un riesgo de derechos humanos, los deberes atinentes a la prevención y mitigación del riesgo, las acciones de los responsables, la evaluación de dichas actuaciones por el conducto regular y la reacción de la empresa frente a la estructuración del riesgo —hacer frente a la contingencia y ofrecer reparación apropiada—. En esta misma dirección, según el principio 18,

a fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar 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 comerciales¹⁶.

Por otra parte, “para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar

¹⁵ ONU, “Principios rectores”, principio 17.

¹⁶ ONU, “Principios rectores”, principio 18.

las medidas oportunas”¹⁷. Este principio también tiene que ver con el contenido del plan de acción en materia de derechos humanos. Hace énfasis en la obligación de atribuir a empleados concretos los deberes de prevención, mitigación y promoción de derechos humanos, así como la eventual reparación de violaciones existentes. Así mismo, se refiere a la estructuración de los procesos pertinentes para el ejercicio de estos deberes y la toma de medidas pertinentes.

Por último, según el principio 20, “a fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta”. Y de acuerdo con el principio 22, “si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”¹⁸.

Derechos humanos y empresas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

En el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han llevado a cabo pronunciamientos relevantes sobre la relación entre empresas y derechos humanos¹⁹.

En 2019, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos publicó el Informe *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*²⁰. Entre otros muchos aspectos, en dicho informe, la Comisión reiteró que, en lugar de violar los derechos humanos, las empresas pueden ser agentes positivos para el respeto y garantía de los derechos humanos, además de generar o motivar cambios claves con sus acciones y comportamientos y dar el ejemplo para transformar experiencias de impunidad y abuso sobre derechos humanos. Adicionalmente, la Comisión también formuló ciertas recomendaciones concretas a las empresas. Entre ellas están:

¹⁷ ONU, “Principios rectores”, principio 19.

¹⁸ ONU, “Principios rectores”, principios 20 y 22.

¹⁹ Cfr. Juan Feo Valero y Salvador Herencia Carrasco, “La integración progresiva de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos en el sistema interamericano de protección de los derechos fundamentales”, *Revista Española De Empresas y Derechos Humanos*, núm. 4 (2025).

²⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, OEA/Ser.LV/II, CIDH/REDESCA/INF.1/19.

Contar con políticas y procedimientos apropiados de debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de sus operaciones, estructuras corporativas y cadenas de suministro, que incluyan estándares de transparencia, buena fe y acceso a la información relevante para estos contextos, teniendo como pauta mínima los Principios Rectores y los estándares establecidos por el sistema interamericano en esta materia. En particular, cuando estén involucrados, deben generar debidas salvaguardias para respetar los derechos tanto a la consulta y consentimiento libre previo e informado como a la libre determinación de los pueblos indígenas y afrodescendientes tribales, así como el derecho a un medio ambiente sano.

Incluir dentro de las relaciones contractuales cláusulas que exijan el respeto de los derechos humanos, insertando consecuencias a la infracción de tales exigencias.

Abstenerse de poner obstáculos, realizar maniobras dilatorias u ocultar información que posean, incluyendo sus operaciones transnacionales, cuando tales acciones impidan o dificulten el ejercicio de los derechos humanos, en particular el acceso a la protección judicial efectiva

Facilitar la rendición de cuentas y reparar a las víctimas de violaciones y abusos a los derechos humanos en las que estén involucradas, incluyendo aquellas de operaciones transnacionales, de acuerdo con su grado de responsabilidad y teniendo en cuenta los estándares mencionados en el presente informe.

Abstenerse de presionar o ejercer influencia indebida sobre los Estados para obtener beneficios que generen impactos negativos o riesgos para la realización de los derechos humanos.²¹

Ahora bien, tanto la Comisión como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han investigado y atribuido a determinadas empresas una responsabilidad internacional por violaciones de derechos humanos. Estos casos se refieren al derecho a la salud, al medio ambiente sano, a los derechos de los pueblos indígenas, al derecho a la igualdad y no discriminación por orientación sexual, al derecho a la seguridad social y a derechos laborales.

En cuanto al derecho a un ambiente sano, resulta relevante el ya mencionado Informe número 330/20 de la CIDH en el *Caso 12718. Fondo. Comunidad de la Oroya. Perú* de 19 de noviembre de 2020²². Este caso fue decidido por la Corte Interameri-

²¹ OEA, “Empresas y Derechos Humanos”.

²² Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Caso Comunidad de La Oroya vs. Perú. Informe de Fondo* núm. 330/20, OEA/Ser.L/V/II (19 de noviembre de 2020).

cana de Derechos Humanos el 22 de marzo de 2024. Asimismo, la Comisión ha hecho efectivo el derecho a la consulta previa de la comunidades indígenas. En este ámbito, además del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicable directamente en Colombia en virtud del artículo 93 de la Constitución Política y de las reglas que la jurisprudencia constitucional ha concretado, también tienen relevancia algunos informes de fondo de la CIDH y algunas sentencias de la Corte IDH. Entre ellos cuenta el Informe número 11/20 de la CIDH, en el *Caso 13082. Fondo. Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente. Guatemala* del 3 de marzo de 2020²³. Este caso dio lugar a la sentencia de la Corte IDH²⁴. El caso se relaciona con la responsabilidad de Guatemala por vulneraciones a derechos de la Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente Lote 9, por la falta de legislación interna para garantizar su derecho a la propiedad colectiva debido a la concesión hacia una empresa privada en la ejecución de un proyecto minero en su territorio, y la ausencia de recursos adecuados y efectivos para demandar el amparo de sus derechos.

En concreto, la Corte IDH declaró la responsabilidad internacional del Estado de Guatemala por la falta de titulación, delimitación y demarcación adecuadas del territorio comunitario de la Comunidad indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente Lote 9. También determinó que el Estado no realizó una consulta previa y adecuada a la Comunidad en relación con un proyecto minero que afectaba su territorio. Como consecuencia, la Corte determinó que Guatemala había vulnerado, en perjuicio de la Comunidad, los derechos al reconocimiento de la personalidad jurídica, a la integridad personal, a las garantías judiciales, a la propiedad, al acceso a la información, los derechos políticos y el derecho a la protección judicial. A su vez, determinó que las omisiones de actos adecuados de reconocimiento de la propiedad colectiva y de una consulta previa se vincularon a insuficiencias en el derecho interno.

Asimismo, la Corte declaró que se había vulnerado el derecho a la información y los derechos políticos, en especial, a la consulta de la Comunidad. La Corte consideró que este derecho se había violado desde 2004 cuando, sin consulta previa, se concedió una licencia de explotación minera a la empresa. Asimismo, se violó en las conversaciones que las autoridades estatales y de la empresa tuvieron con los representantes de la Comunidad en 2005 y 2006. Según la Corte, estas actuaciones

²³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Caso Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente vs. Guatemala. Informe de Fondo núm. 11/20*, OEA/Ser.L/V/II (3 de marzo de 2020).

²⁴ Corte IDH, *Caso Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente vs. Guatemala*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de mayo de 2023. Serie C núm. 488.

no constituyeron actos de consulta previa, así como tampoco fueron adecuados, en tanto que no respetaron las costumbres y formas propias de organización de la Comunidades en la designación de autoridades o representantes para efectos de la consulta. Además, no se brindó información de un modo que fuera accesible para la población afectada. Este hecho, por sí mismo, implicó un acto de discriminación.

La Corte valoró la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en 2020, en la que este tribunal tuvo en cuenta los estándares internacionales e interamericanos en materia de consulta previa. A pesar de lo decidido por la Corte de Constitucionalidad, la Corte Interamericana señaló que esta sentencia no podía subsanar todas las irregularidades anteriores y que la consulta previa debía considerarse como un único proceso integral que había estado viciado. Además, la Corte IDH recordó que el proceso de consulta debe concebirse como un instrumento de participación que debe responder al objetivo último de establecer un diálogo entre las partes basado en principios de confianza y respeto mutuos, y con miras a alcanzar un consenso. Adicionalmente, notó que no hay un único modelo para lograr un procedimiento apropiado de consulta. Debe atenderse a la finalidad de la consulta y a las circunstancias de los pueblos indígenas. Es necesario que se garantice que la comunidad, en su conjunto, tenga libertad para participar en la consulta, sin perjuicio de la identificación de líderes o representantes, a fin de mantener una interlocución relevante. De igual modo, debe garantizarse la participación efectiva de los representantes legítimos de los pueblos o comunidades, que deriven de sus propias formas de organización y decisión, sin injerencia estatal.

Un enfoque participativo amplio, que tenga en cuenta a toda la comunidad, puede ser especialmente relevante de acuerdo con las circunstancias, cuando no sea posible o clara la identificación de líderes u órganos representativos de las distintas posturas en relación con el uso del territorio. Sobre este aspecto, incluso al intentar cumplir la sentencia de la Corte de Constitucionalidad y consultar a las comunidades indígenas concernidas, el Estado no pudo acreditar que había llevado a cabo un proceso de consulta adecuado. En especial, el Estado no cumplió el deber de garantizar que las acciones de consulta se desarrollaran de forma amplia y participativa y que incluyeran a toda la Comunidad.

Además de los aquí reseñados, otros informes de la CIDH y otras sentencias de la Corte IDH en casos atinentes a la responsabilidad del Estado por violaciones de derechos humanos causadas por acciones u omisiones provenientes de empresas son los siguientes. El Informe número 79/13 de la CIDH en el *Caso 12639. Fondo*.

Los pueblos Kaliña y Lokono. Surinam, del 18 de julio de 2013²⁵. Este informe dio lugar a la sentencia correspondiente de la Corte IDH, *Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam*²⁶. El caso se relaciona con la responsabilidad internacional del Estado por la violación de los derechos humanos de los Pueblos Kaliña y Lokono, que provocó que estos pueblos no contaran con un territorio delimitado, demarcado ni titulado en su favor.

Otros informes de la CIDH y sentencias de la Corte IDH alertan sobre la debida diligencia de las empresas en la protección de derechos laborales, sobre todo cuando los trabajadores son personas pertenecientes a comunidades étnicas o personas en situación de vulnerabilidad²⁷. Al respecto, conviene citar el Informe número 64/18 de la CIDH en el *Caso 12738. Fondo. Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos). Honduras*, del 8 de mayo de 2018²⁸. Este informe dio lugar a la sentencia de la Corte IDH²⁹. El caso se relaciona con la afectación de múltiples derechos en perjuicio de 42 buzos miskitos y sus familiares por el incumplimiento del Estado de supervisar las condiciones de trabajo de los buzos del pueblo indígena Miskito que se dedican a la pesca submarina. Estas personas sufrieron explotación laboral. Esta explotación, ocasionada por parte de la empresa para la que trabajaban, fue la causa de muerte de varias personas y de que otras sufrieran discapacidades físicas.

Asimismo, sobre derechos laborales resulta relevante el Informe número 25/18 de la CIDH en el *Caso 12428*³⁰. Este caso dio lugar a la sentencia de la Corte IDH, *Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil*³¹. El caso se relaciona con la explosión de una fábrica de fuegos artificiales en Santo Antônio de Jesus, registrada a nombre de Mario Prazares, en la que se contrataba de forma informal a mujeres en condición de pobreza. En la explosión,

²⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam. Informe de Fondo* núm. 79/13, OEA/Ser.L/V/II.148 (18 de julio de 2013).

²⁶ Corte IDH, *Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C No. 309*.

²⁷ Cfr. Sobre las obligaciones de protección de los derechos humanos de los trabajadores por parte de las empresas: Brian Berkey, "Exploitation, Human Rights and Corporate Obligations", *Business and Human Rights Journal* 9, núm. 3 (2024): 361-80.

²⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Caso Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos) vs. Honduras. Informe de Fondo* núm. 64/18, OEA/Ser.L/V/II.168 (8 de mayo de 2018).

²⁹ Corte IDH, *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*, Sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C No. 432.

³⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil. Informe de Admisibilidad y Fondo* núm. 25/18, OEA/Ser.L/V/II (2 de marzo de 2018).

³¹ Corte IDH, *Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407*.

ocurrida el 11 de diciembre de 1998, murieron 64 personas, entre ellas 22 niños y niñas. Este caso es emblemático, en cuanto a que los derechos laborales no son solo un asunto que concierne al derecho laboral y constitucional, sino también un ámbito dentro del espectro de los estándares interamericanos de derechos humanos.

Funciones, deberes y responsabilidades de los miembros de junta directiva de una empresa, que pueden tener un impacto en los derechos humanos

La conclusión de la sección anterior de este informe es que: (i) los Estados parte del Sistema Universal de Derechos Humanos y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos pueden incurrir en responsabilidad internacional por afectaciones de los derechos humanos atribuibles a las empresas; (ii) esas afectaciones pueden provenir de todas las decisiones y acciones que emprendan las empresas (financieras, operativas, administrativas) y que tengan un impacto negativo en los derechos humanos; (iii) las empresas también pueden afectar los derechos humanos cuando mediante sus decisiones y acciones no los promuevan de forma apropiada³²; (iv) esta posibilidad hace que las empresas deban actuar con debida diligencia para asegurar la protección de derechos humanos en toda la cadena de valor, es decir, no solo en el estricto ámbito de su actividad, sino desde la actividad de sus proveedores hasta la de sus clientes y destinatarios de sus inversiones; (v) aunque aún las empresas no son destinatarios directos de los sistemas internacionales de derechos humanos, si un Estado es declarado internacionalmente responsable por la afectación de derechos humanos causada por una empresa, al Estado se le exigirá implementar mecanismos para investigar si las empresas cumplieron su debida diligencia en derechos humanos y, de no ser este el caso, implementar las acciones internas para hacer responsables a las empresas y para garantizar la reparación de las víctimas y la no repetición de las violaciones.

Como se explicó al comienzo de este artículo, al comentar los casos de Delaware, en el derecho comparado la debida diligencia en materia de derechos humanos también es exigible de los miembros de las juntas directivas. Con todo, desde ahora debe señalarse que los umbrales de debida diligencia de la empresa y de las directivas

³² Cfr. Andrés Felipe López Latorre, “In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law”, *Business and Human Rights Journal* 5, núm. 1 (2020): 56–83.

son diferentes. No en todos los casos de falta de debida diligencia de la empresa existirá falta de debida diligencia de las directivas. Dentro de este marco, la pregunta específica aquí es si a los miembros de la junta directiva de una empresa también se les atribuye una debida diligencia en materia de derechos humanos y si, de no cumplirla, esto puede generar para ellos algún tipo de responsabilidad jurídica.

Esta pregunta debe responderse de forma afirmativa. En primer lugar, dado que los miembros de la junta directiva de una empresa toman decisiones que pueden tener impacto negativo o positivo en los derechos humanos, de ellos se exige una debida diligencia. Ahora bien, esta debida diligencia solo es exigible en el marco del cumplimiento de sus funciones y, sobre todo, en el marco de la función de supervisión y decisión. En segundo lugar, el incumplimiento de esta debida diligencia puede causar daños reputacionales y financieros a la empresa y, más allá de ello, puede generar responsabilidad jurídica para la empresa; en algunos casos, pueden incluso ocasionar una responsabilidad jurídica personal atribuible a los miembros de la junta directiva de la empresa.

En cuanto al primer aspecto, algunas decisiones de los miembros de la junta directiva de una empresa pueden tener un impacto en los derechos humanos, tanto desde una dimensión positiva como desde un punto de vista negativo. Esto es así, sobre todo, porque la junta directiva suele encargarse de fijar las políticas de administración y dirección de los negocios de la empresa, crear el manual de contratación, supervisar el cumplimiento de los deberes por parte de los administradores y empleados, investigarlos cuando no los cumplan y priorizar el respeto de los derechos humanos como componente de la sostenibilidad empresarial.

Por esta razón, en su calidad de administradores, los miembros de la junta directiva de una empresa en Colombia están sujetos a los deberes prescritos por el artículo 23 de la Ley 222 de 1995³³, entre los cuales están: “obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios”, “en interés de la sociedad, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados”, “realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social”, y “velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias”. En interés de la sociedad se deben respetar los derechos humanos.

³³ Colombia, Congreso de la República, *Ley 222 de 1995 (diciembre 20), por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones*, Diario Oficial núm. 42156 (20 de diciembre de 1995), art. 23.

Recomendaciones

Esta última sección contiene un conjunto de recomendaciones para minimizar los riesgos de responsabilidad de los miembros de una junta directiva por impactos en los derechos humanos causados por las empresas. En este contexto, la pregunta relevante es: ¿cómo pueden los miembros de la junta directiva de una empresa minimizar los riesgos de responsabilidad corporativa y personal por impactos negativos en los derechos humanos causados por la empresa? A continuación, se sugieren varias estrategias, cuya adopción aquí se recomienda.

Primero, capacitar a las juntas directivas acerca de la perspectiva amplia existente sobre los impactos negativos y positivos, directos e indirectos en los derechos humanos que podrían imputarse a una empresa, y sobre el deber de diligencia en materia de derechos humanos. Estos impactos pueden causarse por acción o por omisión. Asimismo, comprenden: la falta de vigilancia sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las cadenas de proveedores y contratistas; los impactos negativos en derechos humanos por la operación de la empresa y los impactos negativos a derechos humanos que causen socios estratégicos o proyectos de inversión de la empresa. Esta capacitación también debe abordar las estrategias de minimización de estos riesgos ya existentes y las formas en que puedan mejorarse.

Segundo, capacitar a los miembros de las juntas directivas en cuanto a que hoy día no basta con la minimización de los riesgos, sino que las buenas prácticas (que con seguridad darán lugar a estándares de obligatorio cumplimiento) implican el apalancamiento de los derechos humanos como elemento fundamental de la gestión empresarial. En este sentido, se trata de aprovechar todas las oportunidades de avance en materia de derechos humanos en todos los campos de influencia de las empresas.

Tercero, capacitar a los miembros de las juntas directivas en cuanto a cuáles impactos negativos a los derechos humanos en cualquiera de los ámbitos descritos pueden implicar daños reputacionales, patrimoniales o financieros para la empresa, así como acerca del modo en que pueden ser generadores de responsabilidad jurídica de la empresa, de las directivas y de los propios miembros de la junta directiva.

Cuarto, capacitar a los miembros de las juntas directivas acerca de la relación existente entre los impactos negativos sobre derechos humanos, por una parte, y

otras clases de problemas por falta de debida diligencia (por ejemplo, estrategias anti-corrupción o de transparencia), por otra.

Quinto, asegurarse de que la junta directiva priorice la vigilancia sobre acciones que las directivas y administradores de las empresas adopten en cuanto a los derechos humanos como elemento de la sostenibilidad del gobierno corporativo de las empresas³⁴, con el objetivo de: (i) elevar el umbral de cumplimiento de los estándares nacionales, interamericanos e internacionales en todas las decisiones y políticas de las empresas, y en sus actividades, las de sus proveedores y las de sus socios estratégicos; (ii) asignar de forma clara competencias y responsabilidades a las diferentes dependencias, a fin de asegurarse de que se lleve a cabo dicho cumplimiento; (iii) actualizar de forma continua la matriz de riesgos y estrategias de mitigación; (iv) crear mecanismos de denuncia y reparación en caso de impactos negativos en los derechos humanos — sobre este aspecto, es imperativo que la junta directiva se asegure de que se lleve a su conocimiento cualquier problema atinente a la concreción de riesgos de violaciones de derechos humanos y que la junta directiva cree una política de investigación y reparación (no judicial) de dichas violaciones—; (v) crear programas de sensibilización y capacitación para los empleados de la empresa, miembros de juntas directivas, sus filiales y sus cadenas de proveedores; (vi) abrir canales de relacionamiento con los actores relevantes frente a los riesgos, lo que comprende posibles grupos afectados y grupos que puedan vulnerar derechos humanos (como los proveedores); y (vii) crear sistemas constantes de informe sobre cumplimiento de estándares de derechos humanos a la junta directiva.

Sexto, asegurarse de cumplir con los estándares de debida diligencia en la supervisión de la implementación de la política de derechos humanos de la empresa en todos los aspectos aquí explicados.

Séptimo, asegurarse de que la empresa tenga un sistema de informes, que permita a la Junta Directiva acceder a toda la información relevante acerca de los eventuales impactos negativos en materia de derechos humanos que puedan surgir de cada una de las decisiones que la Junta debe tomar. Debe incorporarse una arquitectura sobre derechos humanos en la estrategia de sostenibilidad de gobierno corporativo.

³⁴ La influyente teoría sobre la sostenibilidad corporativa del Prof. Beate Sjøfjell, de la Universidad de Oslo, incluye la promoción de los derechos humanos dentro de la sostenibilidad. Cfr. Beate Sjøfjell, “When the Solution Becomes the Problem: The Triple Failure of Corporate Governance Codes”, en *Corporate Governance Codes for the 21st Century*, eds. Jean Jacques du Plessis y Chee Keong Low (Cham: Springer, 2017), p. 28.

Octavo, asegurarse de tener un sistema de monitoreo de la eficacia de las estrategias de mitigación de los riesgos e impactos negativos a los derechos humanos que pueda imputarse a la empresa. No omitir la acción ante cualquier alerta de impacto negativo real en los derechos humanos. También, documentar el análisis del componente de derechos humanos en relación con cada decisión de la Junta Directiva.

Noveno, crear mecanismos independientes y directos para recibir denuncias atinentes a impactos negativos sobre derechos humanos por parte de empleados, consumidores, comunidades afectadas y personas vinculadas a cadenas de proveedores, socios estratégicos o receptores de inversiones, e informar acerca de estos mecanismos.

Décimo, analizar las estrategias para la prevención de riesgos, su mitigación y la eventual reparación de impactos negativos a derechos humanos ocasionados por la operación de la empresa. Asimismo, se recomienda actualizar estas estrategias, asignar los recursos necesarios para su cumplimiento y monitorear su eficacia³⁵, de una manera proactiva y reactiva. Revisar constantemente problemas de afectación de derechos humanos pasados, recibir retroalimentación y recomendar los ajustes necesarios con base en las lecciones aprendidas; y por último, crear lineamientos para garantizar la reparación de las víctimas y la no repetición, en caso de concreción de los riesgos atinentes a violaciones de derechos humanos.

Bibliografía

- Alemania. Bundestag y Bundesrat. *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten* [Ley sobre los Deberes de Diligencia Debida de las Empresas en las Cadenas de Suministro] (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG). De 16 de julio de 2021. https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&jumpTo=bgb1121s2959.pdf (fecha de consulta: 17 de febrero de 2024).
- Berkey, Brian. “Exploitation, Human Rights and Corporate Obligations”. *Business and Human Rights Journal* 9, núm. 3 (2024): 361-380.
- Bilchitz, David. *Fundamental Rights and the Legal Obligations of Business*. Cambridge: Cambridge University Press, 2022.

³⁵ Cfr. Sobre la función de supervisión o monitoreo de las juntas directivas en relación con asuntos de derechos humanos: Jean Martin, “Business and Human Rights: What’s the Board Got To Do With It?”, *University of Illinois Law Review* 2023, núm. 3 (2013): 155 y s. Martin enfatiza en la responsabilidad que puede surgir sobre la indiferencia acerca de los impactos negativos que una empresa puede causar en los derechos humanos.

- Colombia, Congreso de la República. *Ley 222 de 1995 (diciembre 20), por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial núm. 42156, 20 de diciembre de 1995.
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-574 de 1992. M. P. Ciro Angarita Barón; 28 de octubre de 1992. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-574-92.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-295 de 1993. M. P. Carlos Gaviria Díaz; 29 de julio de 1993. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-295-93.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-225 de 1995. M. P. Alejandro Martínez Caballero; 18 de mayo de 1995. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-251 de 1997. M. P. Alejandro Martínez Caballero; 28 de mayo de 1997. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-251-97.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-658 de 1997. M. P. Alejandro Martínez Caballero; 3 de diciembre de 1997. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-658-97.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-191 de 1998. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz; 6 de mayo de 1998. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-191-98.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-260 de 1999. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa; 19 de abril de 1999. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/t-260-99.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-708 de 1999. M. P. Álvaro Tafur Galvis; 22 de septiembre de 1999. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/c-708-99.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-009 de 2000. M. P. Alejandro Martínez Caballero; 19 de enero de 2000. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-009-00.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-256 de 2000. M. P. Alejandro Martínez Caballero; 9 de marzo de 2000. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/t-256-00.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-1318 de 2001. M. P. Rodrigo Uprimny Yepes; 7 de diciembre de 2001. (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-1319 de 2001. M. P. Rodrigo Uprimny Yepes; 7 de diciembre de 2001. (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).

- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-1068 de 2002. M. P. Clara Inés Vargas Hernández; 5 de diciembre de 2002. (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-058 de 2003. M. P. Jaime Araujo Rentería; 29 de enero de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-058-03.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia SU-056 de 2003. M. P. Rodrigo Escobar Gil; 30 de enero de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/su056-03.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia SU-058 de 2003. M. P. Eduardo Montealegre Lynett; 30 de enero de 2003. (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia SU-067 de 2003. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; 6 de febrero de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/su067-03.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-038 de 2004. M. P. Eduardo Montealegre Lynett; 27 de enero de 2004. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-038-04.htm> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2026).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe núm. 79/13. Caso 12.639. Fondo. Los pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam*. OEA/Ser.LV/II, doc. 39. 18 de julio de 2013. (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. . *Caso 12428. Admisibilidad y Fondo. Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares*. Brasil. 2 de marzo de 2018.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe núm. 64/18. Caso 12738. Fondo. Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos) vs. Honduras*. OEA/Ser.LV/II.168, doc. 71. 8 de mayo de 2018. (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA). *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. 2019. (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe núm. 11/20. Caso 13082. Fondo. Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente vs. Guatemala*. OEA/Ser.LV/II, doc. 13. 3 de marzo de 2020. (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe núm. 330/20. Caso 12718. Fondo. Comunidad de la Oroya vs. Perú*. OEA/Ser.LV/II, doc. 352. 19 de noviembre de 2020. (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Comunidad Indígena Maya Q'eqchi' Agua Caliente vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 16 de mayo de 2023. Serie C núm. 488.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Pueblos Kalina y Lokono vs. Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C núm. 309.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C núm. 432.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C núm. 407.
- Estados Unidos, Corte Suprema de Delaware. *Marchand v. Barnhill*. núm. 533, 2018. 2019.
- Estados Unidos, Tribunal de Cancillería de Delaware. *In re Caremark International Inc. Derivative Litigation*. 698 A.2d 959. 1996.
- Estados Unidos, Tribunal de Cancillería de Delaware. *In re Clovis Oncology, Inc. Derivative Litigation*. Consolidated C.A. núm. 2017-0222-JRS. 2019. <https://courts.delaware.gov/Opinions/Download.aspx?id=295870>
- Feo Valero, Juan y Salvador Herencia Carrasco. “La integración progresiva de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos en el sistema interamericano de protección de los derechos fundamentales”. *Revista Española De Empresas y Derechos Humanos*, núm. 4 (2025).
- Francia. *Parlement français. LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* [Ley n.º 2017-399 del 27 de marzo de 2017 relativa al deber de vigilancia de las sociedades matrices y de las empresas contratantes]. 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/> (fecha de consulta: 17 de febrero de 2024).
- Lichuma, Caroline Omari. “Mandatory Human Rights Due Diligence (MHRDD) Laws Caught Between Rituals and Ritualism: The Forms and Limits of Business Authority in the Global Governance of Business and Human Rights.” *Business and Human Rights Journal* 9, núm. 2 (2024): 250-269.
- López Latorre, Andrés Felipe. “In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law”. *Business and Human Rights Journal* 5, núm. 1 (2020): 56-83.
- Martin, Jean. “Business and Human Rights: What’s the Board Got To Do With It?”. *University of Illinois Law Review* 2013, núm. 3 (2013): 959-999.
- Organización de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos. Resolución 17/4 de 16 de junio de 2011: *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*. A/HRC/RES/17/4. <https://documents.un.org/> (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Organización de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*.

- Nueva York/Ginebra. 2011. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (fecha de consulta: 16 de febrero de 2024).
- Sjåfjell, Beate. “When the Solution Becomes the Problem: The Triple Failure of Corporate Governance Codes”. En *Corporate Governance Codes for the 21st Century*, editado por Jean Jacques du Plessis y Chee Keong Low. Cham: Springer, 2017.
- Unión Europea. Comisión Europea. “Justicia social y ambiental en las cadenas de valor mundiales: la Comisión propone normas sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad”. Bruselas. 23 de febrero de 2022. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145 (fecha de consulta: 17 de febrero de 2024).

