CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 FEB. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 15:40

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y LA DEBIDA DILIGENCIA

Los congresistas de la República que suscriben, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY.**

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y LA DEBIDA DILIGENCIA

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto establecer marco normativo para la responsabilidad empresarial en el territorio nacional, en el marco de la implementación de los mecanismos de debida diligencia con la finalidad de garantizar una adecuada protección de los derechos humanos y el ambiente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación
2.1. Esta Ley es aplicable a todas las empresas, nacionales o con participación de capital extranjero, privadas, públicas o con participación estatal, con independencia de su tamaño, sector de actividad, ubicación, propietarios y estructura, cuyas actividades u operaciones se realicen o tengan impacto dentro del territorio nacional, incluso cuando se ejecuten por medio de sucursales, sus filiales, proveedores, subcontratistas o licenciatarios, o se lleven a cabo a través de medios digitales, o no estén jurídicamente domiciliadas en el territorio nacional.
2.2. Sin perjuicio del párrafo precedente, y de lo previsto en esta norma, podrá establecerse por Ley reglas especiales para la micro y pequeña empresa siempre que estas diferencias se sustenten en causas objetivas y razonables.

Artículo 3. Interpretación de las disposiciones de la Ley
Las disposiciones de la presente Ley y de su Reglamento, se interpretarán de conformidad con lo establecido en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales y los tratados sobre derechos humanos de los que el Perú es parte, así como de los pronunciamientos de los órganos internacionales y/o

supranacionales encargados de controlar o promover su cumplimiento. Al elegir qué norma aplicar a un determinado caso, se deberá elegir la que más favorezca a la persona.

TÍTULO II
DEL DEBER DE PROTECCIÓN ESTATAL

Capítulo I
Política y Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

Artículo 4. Deber estatal de proteger los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales

4.1. Los poderes del Estado y todos los sectores y niveles de gobierno en el marco de sus competencias tienen la obligación de:

a) Regular de manera efectiva las actividades empresariales en su territorio, que se encuentren bajo su jurisdicción o control, para garantizar que respeten los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, así como adaptar las normas de modo que garanticen que éstas respeten y garanticen los derechos y estándares contenidos en las normas internacionales que obligan al Perú.
b) Cumplir y hacer cumplir las leyes u otras normas que tengan por objeto o efecto que las empresas respeten los derechos humanos de todas las partes interesadas y el medio ambiente, así como evaluar y revisar periódicamente dicha legislación con el objeto de que cumpla tal objeto.
c) Asegurar que las leyes y otras normas, sean estas laborales, ambientales, mercantiles, comerciales, tributarias, culturales, datos personales o de cualquier otro ámbito, no menoscaben de cualquier forma el deber empresarial de respetar los derechos humanos de todas las partes interesadas y el medio ambiente.
d) Asegurar que las sentencias judiciales relacionadas con el ejercicio de los derechos humanos o daños al medio ambiente, en el marco de la actividad empresarial, sean ejecutadas dentro de los plazos previstos por Ley y de acuerdo a los criterios establecidos en las normas internacionales de derechos humanos.
e) Desarrollar actividades de formación, asesoramiento y asistencia técnica a las empresas para optimizar el cumplimiento de su obligación de respetar los derechos humanos de todas las partes interesadas y el medio ambiente en sus actividades.

4.2. Por "parte interesada" se entiende los accionistas y propietarios de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como cualquier otra persona o grupo que resulte afectado por las actividades de las empresas. Además de las partes directamente afectadas por las actividades de las empresas, podrán ser partes interesadas aquellas partes que resulten afectadas indirectamente por las actividades de las empresas como son los grupos de consumidores, los clientes, los gobiernos de ámbito regional y local, las comunidades aledañas, los pueblos indígenas u originarios, las organizaciones no gubernamentales, las instituciones crediticias públicas y privadas, los proveedores, las asociaciones comerciales y demás.

Artículo 5. Política y Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

5.1. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos aprueba y revisa periódicamente y de manera descentralizada una Política y un Plan Nacional de

Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, en consulta previa y efectiva con las organizaciones de empleadores y trabajadores, pueblos indígenas, organizaciones de la sociedad civil especializadas en materias vinculadas a los derechos humanos y el medio ambiente, así como organismos internacionales y de cooperación. El Reglamento regula el procedimiento de consulta.

5.2. La consulta a la que refiere el párrafo precedente es previa a la adopción de la Política y el Plan, convoca a las organizaciones representativas de todas las partes interesadas, y se lleva a cabo de buena fe y con genuino ánimo de llegar a consensos, así como de respetarlos. El Reglamento regula los aspectos operativos del procedimiento de consulta.

5.3. La Política y el Plan mencionados en el numeral 5.1 incluirán mecanismos de supervisión y monitoreo que integren a las organizaciones mencionadas, y se financian con cargo al presupuesto institucional del MINJUS, sin demandar gastos adicionales al tesoro público.

Artículo 6. Formación en materia de derechos humanos a funcionarios y servidores públicos

Es obligación de toda entidad pública de cualquier sector o nivel de gobierno implementar periódicamente programas o acciones de formación en materia de derechos humanos y del deber de debida diligencia empresarial, conforme lo establezca el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Capítulo II
Espacios de diálogo y rendición de cuentas

Artículo 7. Diálogo social sobre Empresas y Derechos Humanos

7.1. Se crea la Mesa Multiactor para realizar un adecuado seguimiento a la Política y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, como espacio de diálogo efectivo, articulación y coordinación.

7.2. Dicha mesa está conformada por las entidades estatales, empresas, organizaciones sindicales, pueblos indígenas u originarios, las organizaciones de la sociedad civil, así como de las organizaciones internacionales y de cooperación internacional, convocadas para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de la Política y el Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.

7.3. La Mesa Multiactor es presidida por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y se rige por su Reglamento Interno aprobado por Decreto Supremo a propuesta de la propia Mesa.

Artículo 8. Rendición de cuentas

8.1. Es deber de todas las entidades estatales rendir cuentas públicas sobre el avance de sus intervenciones y el cumplimiento de los objetivos trazados en la Política y el Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Para tal efecto, la Mesa Multiactor para la Política y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos establece los mecanismos y procedimientos que deben ser observados.

8.2. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos publica un informe bianual que consolida los avances de los distintos poderes del Estado y sectores y niveles de gobierno.

TÍTULO III
DEL DEBER DE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Capítulo I
Del deber de debida diligencia

Artículo 9. Obligación general de las empresas

9.1. Las empresas están obligadas a respetar los derechos humanos y el medio ambiente, lo que implica que están obligadas a abstenerse de afectarlos a través de sus actividades, sea por acción u omisión, ya sea de forma directa o indirecta, o por efecto de las relaciones contractuales o comerciales en las que son parte. También son responsables de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos o el medio ambiente en las que tengan cualquier tipo de participación.

9.2. Estas obligaciones incluyen el deber de garantizar que las filiales, cadenas de proveedores, licenciatarios y subcontratistas de las empresas respeten los derechos humanos evitando tanto las violaciones de derechos humanos que puedan producirse directamente, como aquellas que sean cometidas por complicidad, colaboración, omisión, negligencia, instigación o encubrimiento.

Artículo 10. Deber de debida diligencia empresarial

A fin de garantizar el cumplimiento de la obligación señalada en el artículo precedente, las empresas deben cumplir con el deber de debida diligencia, que implica identificar, prevenir y reparar los riesgos o daños que la actividad empresarial pueda generar en los derechos humanos de todas las partes interesadas y en el medio ambiente, de conformidad con las reglas establecidas en la presente ley, así como de lo señalado en la normativa nacional e internacional correspondiente. El incumplimiento del deber de diligencia empresarial genera las responsabilidades establecidas en la presente Ley, sin perjuicio de las consecuencias previstas en otras normas.

Capítulo II
Obligaciones de las empresas

Artículo 11. Plan Empresarial en materia de derechos humanos

11.1. Toda empresa debe contar con un "Plan Empresarial en materia de derechos humanos y protección del medio ambiente" aprobado por el más alto nivel directivo de la empresa, que, como mínimo:

a) Explicite su compromiso, a todo nivel y en cualquier tipo de actividad que desarrolle o en la que participe, de respetar los derechos humanos de las partes interesadas y el medio ambiente, así como de asegurar la sostenibilidad de sus actividades, de modo que se favorezca la mejora de la calidad de vida de las poblaciones y territorios en los que realiza sus operaciones, haciendo un uso eficiente y responsable de los bienes de la naturaleza previniendo los impactos negativos sobre estos.
b) Establezca los medios y recursos requeridos para hacer realidad este compromiso;

c) Establezca lo que la empresa espera en materia de derechos humanos y protección del medio ambiente de su personal, sus socios y otras partes vinculadas con sus actividades o con las actividades en las que participa.
d) Señale los mecanismos disponibles para prevenir y, de ser el caso, reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos de las partes interesadas y el medio ambiente que puedan derivar directamente de sus actividades o de aquellas en las que tenga cualquier tipo de participación.
e) Establezca información sobre los procedimientos para presentar consultas, quejas y/o reclamaciones.

11.2. El Plan Empresarial regulado en el presente artículo debe ser consultado de manera efectiva con las organizaciones de trabajadores o, de ser el caso, con las y los trabajadores de las empresas implicadas en caso de que dichas organizaciones no existan, así como con los pueblos indígenas, comunidades, u otras partes potencialmente impactadas por las actividades empresariales, conforme establezca el Reglamento de la presente ley.

Artículo 12. Deber de información de la Política Empresarial

12.1. Las empresas producen y divulgan anualmente un Informe reportando las acciones implementadas para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades que desarrollen o participen, y en las relaciones contractuales de las que son parte de conformidad con su Plan Empresarial en materia de derechos humanos. El Informe incluirá, además de los riesgos de afectaciones a los derechos humanos identificados, los mecanismos empleados para prevenirlos y mitigarlos, así como las medidas de prevención, mitigación y reparación para cada riesgo que hayan sido aplicadas.

12.2. Estos informes serán comunicados el mes de enero de cada año a los trabajadores y sus organizaciones, a los pueblos indígenas u originarios, las comunidades afectadas por sus operaciones, así como a cualquier parte impactada o potencialmente impactada por las actividades que realicen, en las operaciones en las que participen, o en las relaciones contractuales en las que son parte, documentando el cumplimiento de sus obligaciones de cuidado razonable para evitar daños previsibles. El formato y alcance del contenido del informe será definido por el Reglamento.

12.3. Las empresas que no cumplan con elaborar y comunicar estos informes o que no cumplan con el contenido establecido en esta Ley serán pasibles de sanciones tales como multas o exclusión de contratos públicos.

12.4. El Reglamento establece los mecanismos previstos para hacer públicos estos informes y la forma como se harán efectivas las responsabilidades a que se refiere el numeral anterior.

Artículo 13. Identificación, prevención y mitigación de riesgos

13.1. Las empresas se encuentran obligadas a identificar, prevenir y mitigar los riesgos reales y potenciales que su actividad empresarial, las operaciones en las que participan o las relaciones comerciales de las que son parte, puedan generar en los derechos humanos de todas las partes interesadas o en el medio ambiente.

13.2. La identificación, prevención y mitigación de tales riesgos debe realizarse de manera periódica y permanente, y en particular, cuando se amplíen o modifiquen las operaciones empresariales o se produzcan cambios en el contexto en el que estas se realizan. Asimismo, deben incluir consultas efectivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes

interesadas. Sus resultados deberán incluirse en el informe anual a que refiere el de la presente Ley.

13.3. Las empresas deben integrar los puntos de vista de las víctimas o potenciales víctimas de los impactos en derechos humanos de sus actividades, así como las conclusiones de sus evaluaciones de riesgo de impactos en derechos humanos en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

13.4. La implementación de mecanismos para la identificación, prevención y mitigación de riesgos no solo es una obligación de comportamiento sino también una de resultado, de modo que no exime de responsabilidad a la empresa por la violación de derechos humanos que se genere como consecuencia de las acciones u omisiones que hayan contribuido a dicha violación.

13.5. Las obligaciones establecidas en el presente artículo pueden integrarse a otros procesos ya establecidos para identificación de otros riesgos resultantes de la actividad empresarial.

Artículo 14. Mecanismos de monitoreo y supervisión

14.1. Las empresas deben implementar de manera efectiva mecanismos de monitoreo y supervisión internos o externos del respeto de los derechos humanos y el medio ambiente en sus operaciones, que abarquen sus filiales (directas o indirectas) y toda su cadena de provisión o suministro, incluidos contratistas y/o subcontratistas, proveedores u otras empresas, grupos de personas o personas naturales con las que entablen relaciones contractuales, comerciales o de cualquier otra naturaleza, relacionadas con sus actividades productivas.

14.2. El monitoreo y supervisión debe realizarse de manera periódica y sus resultados deberán ser incluidos en el informe anual a que refiere el artículo 12 de la presente Ley. El Reglamento establece la periodicidad mínima en que estos se realizan, según sector de actividad o tamaño de la empresa, y establece las características mínimas que deben reunir de acuerdo con el tamaño de la empresa.

14.3. Los mecanismos de monitoreo y supervisión tienen por objeto verificar la aplicación y eficacia de las medidas para prevenir y/o mitigar los riesgos, y prevenir y reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. En el caso de la cadena de suministro los mecanismos de monitoreo y supervisión tienen por objeto verificar que la identificación, prevención y mitigación de riesgos realizada por quiénes forman parte de la cadena de suministro son aptas para evitar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

14.4. Los resultados de las acciones de monitoreo y supervisión serán comunicados a los socios comerciales, a las partes implicadas en su prevención, mitigación y reparación, y a las partes interesadas potencialmente afectadas por la actividad empresarial.

Artículo 15. Procedimiento de atención de casos y denuncias frente a afectaciones a los derechos humanos o el medio ambiente

15.1. Las empresas deben implementar instancias y procedimientos específicos para la atención de preocupaciones, problemas o denuncias relacionadas con la afectación o posible afectación de los derechos humanos y el medio ambiente en sus actividades empresariales o en las operaciones en las que participen. Estas instancias y procedimientos deberán:

a) Ser confiables y accesibles para todas las personas, partes interesadas, grupos de personas u organizaciones afectadas o potencialmente afectadas por las actividades empresariales o por las operaciones en las que la empresa participe y, en particular, atender a los factores de idioma, género, edad, nivel de alfabetización, costos, ubicación física y temor a represalias de los denunciantes.
b) Ser simples y ofrecer información oportuna y suficiente sobre sus etapas y los resultados esperables, lo mismo que las vías para aportar información y demanda de remedios relacionados con el proceso de investigación y atención de las denuncias relacionadas con la afectación o posible afectación de los derechos humanos en las actividades empresariales respectivas.
c) Ser gratuitos, transparentes y equitativos, ofreciendo a los recurrentes toda la información que requieran sobre la evolución del caso y sobre la materia que es objeto del caso.
d) Garantizar que los planteamientos de las víctimas de violaciones a sus derechos humanos por parte de las empresas reciban respuestas de manera efectiva y no solo formal, así como que la información aportada por éstas sea incorporada y atendida debidamente en el procedimiento respectivo.
e) Hacer públicas las acciones y decisiones que se adopten, salvo que su difusión implique una lesión de los derechos de las víctimas.
f) Ser oportunas y proveer a los recurrentes una decisión en tiempo razonable

15.2. Cuando las afectaciones a derechos humanos y al medio ambiente se hayan concretado, las instancias de atención y denuncia podrán proveer las reparaciones correspondientes, que deberán ajustarse a los criterios establecidos en el artículo 24 de la presente Ley. En ningún caso, el acceso a estos mecanismos podrá entenderse como una condición previa de acceso a la justicia o de exoneración de la responsabilidad de la empresa.

Artículo 16. Normas aplicables a las micro y pequeñas empresas

16.1. El Poder Ejecutivo establece procedimientos simplificados que adecúan las obligaciones establecidas en el presente Capítulo a las particularidades de las micro y pequeñas empresas en el Reglamento de la presente ley.

16.2. En el caso de la micro y pequeña empresa, las obligaciones establecidas en el presente capítulo solo son exigibles luego de que las entidades estatales competentes les hayan brindado la capacitación y el asesoramiento requerido para su implementación.

TÍTULO IV
DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y LA REPARACIÓN DE LAS VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS

Capítulo I
De la responsabilidad de las empresas

Artículo 17. Responsabilidad empresarial por afectaciones a los derechos humanos o afectaciones al medio ambiente en el Perú

17.1. Existe responsabilidad empresarial por afectaciones a los derechos humanos o al medio ambiente ocurridas en territorio peruano en los siguientes supuestos:

a) Cuando la actividad de la empresa ocasiona, por acción, omisión o negligencia, una afectación de manera directa.
b) Cuando, sabiendo o debiendo haber sabido que su actividad contribuye o puede contribuir a producir una afectación a los derechos humanos de manera indirecta, la empresa no la hubiese evitado.
c) Cuando las actividades de alguna persona natural o jurídica con la que una empresa mantiene o mantuvo relación contractual o comercial, causen u ocasionen una afectación directamente vinculada a las operaciones, productos o servicios generados por la empresa.

Artículo 18. Responsabilidad empresarial por afectaciones de derechos humanos o al medio ambiente fuera del Perú
Las empresas domiciliadas en el Perú que operen en el extranjero, ya sea directamente o por medio de filiales o sucursales, están obligadas al respeto de los derechos humanos y a la protección del medio ambiente, así como a la plena observancia del marco jurídico de los países en donde operen. El hecho de que un país tenga una protección menor de ciertos derechos no justifica las violaciones.

Artículo 19. No extinción de la responsabilidad empresarial
19.1. Corresponde a las empresas demostrar que adoptaron todas las medidas necesarias para no ocasionar o no contribuir a una vulneración de los derechos humanos o al medio ambiente, o para impedir dicha vulneración. La diligencia debida no podrá ser alegada como eximente de responsabilidad.
19.2. La responsabilidad empresarial por afectaciones a derechos humanos o al medio ambiente tampoco se extingue por fusión, absorción o escisión, ni por disolución aparente cuando continúe la actividad económica y se mantenga los rasgos centrales de la identidad empresarial. En estos casos, la responsabilidad entre las empresas participantes es solidaria.
19.3. La noción de responsabilidad civil y penal por violaciones a los derechos humanos o al medio ambiente como consecuencia de las actividades empresariales abarca también a las personas físicas, incluyendo a los miembros de las instancias directivas encargadas de la gestión de aspectos relacionados a estos temas en la empresa.

Capítulo II
De las víctimas de violaciones de derechos humanos por las empresas y su derecho a la reparación

Artículo 20. Las víctimas
20.1. Las víctimas serán tratadas siempre con respeto por su dignidad. Para los efectos de la presente ley se entenderá como víctima de una violación de los derechos humanos a las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación civil penal vigente, incluida la que proscribe el abuso de poder.
20.2 En la expresión víctima se incluye, además, en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan

sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir o evitar la victimización.

Artículo 21. El derecho de las víctimas a la justicia

21.1. Las víctimas tendrán derecho a acceder a los mecanismos de la justicia y a una reparación integral y oportuna del daño que hayan sufrido, según lo dispuesto en la legislación nacional.

21.2. De ser necesario se implementarán o reforzarán los mecanismos judiciales y administrativos que permitan a las víctimas obtener reparación mediante procedimientos oficiales que sean expeditos, justos, poco costosos y accesibles, informándose oportunamente a las víctimas de sus derechos para obtener una justa reparación.

21.3. Las reparaciones de naturaleza indemnizatoria se tramitarán en la vía de proceso sumarísimo, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 546 del Código Procesal Civil, con excepción de las reparaciones por violaciones a derechos humanos laborales que se tramitan conforme a las normas contenidas para tal efecto en la Ley 29497.

Artículo 22. El derecho de las víctimas a la información

Las víctimas y los titulares de derechos tienen derecho a información clara, completa que garantice su derecho a participar en los procesos de adopción de decisiones relacionados con las actividades empresariales que pueden repercutir en los derechos humanos, y a mecanismos para garantizar este derecho. Cuando el titular del derecho a información sea una persona de población indígena u originaria o una comunidad campesina, nativa o pueblos indígena u originarios la información será proporcionada con enfoque intercultural. El reglamento de la presente Ley precisa el alcance de este derecho.

Artículo 23. El derecho de las víctimas a la reparación por afectaciones a sus derechos humanos o al medio ambiente

23.1. Las víctimas de violaciones a sus derechos humanos por parte de las empresas tienen derecho a un acceso justo, adecuado, efectivo, rápido, no discriminatorio y que tenga en cuenta el género, a la justicia y a un recurso adecuado, rápido y efectivo, de conformidad con lo señalado en las normas internacionales de derechos humanos. Dichos recursos deben incluir, por lo menos, la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de no repetición, la reparación ambiental y la restauración ecológica, e incluir entre otras cosas, la cobertura de los gastos de reubicación y/o rehabilitación de las víctimas, la reposición de sus prerrogativas sociales, laborales y/o comunitarias, la asistencia de emergencia integral y la vigilancia de su salud integral a largo plazo.

23.2. Sin perjuicio de las sanciones penales o administrativas que resulten aplicables, la responsabilidad por la afectación de derechos humanos o al medio ambiente genera la obligación de reparación integral que, según el caso, pueden incluir compensaciones económicas o no económicas, medidas de rehabilitación y remediación del ambiente, la calidad ambiental y la salud ambiental de ser el caso, pedidos de disculpas, medidas de prevención de nuevos daños como requerimientos o garantías de no repetición, entre otros.

Artículo 24. Cooperación y coordinación internacional

24.1. En el caso de empresas que no domicilien en el territorio nacional o de empresas filiales con sede en el extranjero, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de sus

representaciones diplomáticas, comunica al Gobierno del país en el que se ubica la sede de la empresa, la responsabilidad que competa a ésta, por afectaciones a los derechos humanos y al medio ambiente que sea determinada por las autoridades peruanas, y establece las medidas de coordinación que fueran requeridas a efectos de que dicha empresa asuma las responsabilidades previstas en la legislación del país correspondiente y/o que las víctimas de tales violaciones obtengan justicia en el país donde domicilie la empresa responsable de dichas violaciones.

24.2 El Estado peruano establecerá convenios de cooperación para asegurar acceso a la justicia de las víctimas en los Estados de origen de las inversiones y actividades empresariales que hayan derivado en violaciones a sus derechos humanos o afectaciones al medio ambiente.

Capítulo III
De las acciones en el ámbito administrativo

Artículo 25. Creación del Registro de Empresas Infractoras a los derechos humanos y al medio ambiente

25.1. Créase el Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente, a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que registra a las empresas cuya responsabilidad en afectaciones de derechos humanos y/o al medio ambiente haya sido determinada a través de una decisión que da por finalizada la instancia administrativa respectiva, o, en caso se haya recurrido ésta, a una decisión firme en instancia judicial.

25.2. Bajo responsabilidad del funcionario competente, los órganos administrativos y judiciales están obligados a comunicar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de expedida la decisión que determina la responsabilidad correspondiente, el nombre o razón social de las empresas infractoras, el o los derechos humanos afectados o la afectación al medio ambiente producida, así como otra información determinada por el Reglamento.

25.3. Las empresas infractoras serán retiradas del Registro cuando acrediten ante la instancia respectiva del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos haber cumplido con reparar oportuna y completamente las afectaciones producidas en los términos en los que las autoridades judiciales o administrativas lo hayan establecido.

25.4. El Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y el Medio Ambiente se actualiza mensualmente y es de acceso público desde la página web del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Artículo 26. Inhabilitación en materia de contratación estatal

26.1. Las empresas inscritas en el Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente están impedidas de contratar con el Estado, participar de concesiones públicas u obtener o gozar de exoneraciones tributarias, en tanto se mantenga vigente la inscripción en el mencionado Registro.

26.2. En caso una empresa sea inscrita por segunda vez en el Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente quedará inhabilitada de manera definitiva para contratar con el Estado.

26.3. La inhabilitación temporal o permanente de una empresa a la que refiere este artículo opera por el solo hecho de encontrarse inscrita en el Registro de Empresas Infractoras a los

Derechos Humanos y al Medio Ambiente sin ser necesario un pronunciamiento del Tribunal de Contratación del Estado o de cualquier otra Autoridad Administrativa. Es obligación del Registro Nacional de Proveedores verificar la situación de las empresas en el Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

26.4. La inhabilitación permanente de una empresa inscrita en el Registro de Empresas Infractoras a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente genera la obligación de reembolsar las ayudas públicas, subvenciones, exenciones o exoneraciones de cualquier tipo recibidas por parte de dichas empresas. La forma, oportunidad y modo de dicho reembolso serán determinados por el reglamento.

Artículo 27. Compromiso de Ajuste de Conducta – CAC

27.1. Cuando se trate de amenazas de afectaciones o de afectaciones subsanables a los derechos humanos o el medio ambiente, la autoridad administrativa competente o el Ministerio Público podrán proponer la suscripción de un Compromiso de Ajuste de Conducta (CAC) que será suscrito por la empresa responsable. En el supuesto de que la suscripción de un CAC sea propuesta y concretada por la autoridad administrativa, ésta lo pondrá en conocimiento del Ministerio Público a fin de que realice el seguimiento respectivo.

27.2. El CAC constituye título ejecutivo que suspende el inicio de la acción civil y penal y establece la responsabilidad de la empresa por las amenazas de afectaciones o por afectaciones a los derechos humanos o el medio ambiente producidas; las obligaciones de hacer, no hacer o de dar necesarias a fin de evitarlas o subsanarlas; y, de ser el caso, las reparaciones integrales a que haya lugar para todos los afectados, así como el plazo para hacerlas efectivas.

27.3. En caso de incumplimiento del CAC, el Ministerio Público podrá requerir judicialmente la ejecución de los compromisos acordados y el inicio de las acciones penales que correspondan. Adicionalmente a ello, la empresa incumplidora será inscrita en el Registro de Empresas Infractoras a los derechos humanos y al medio ambiente.

Artículo 28. De la responsabilidad de los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley

El Reglamento prevé las disposiciones pertinentes que permitan investigar las infracciones cometidas por los funcionarios públicos encargados de supervisar la actividad empresarial y que no adopten medidas para garantizar que las partes interesadas cuyos derechos humanos corren peligro a causa de las actividades empresariales tengan acceso a medidas de prevención eficaces para evitar daños inminentes o irreversibles.

Capítulo IV
Rol De Los Gobiernos Regionales y Locales

Artículo 29. Descentralización de las acciones relativas a los derechos humanos y las empresas

29.1. Los Planes de Desarrollo Regional y Local incluyen, conforme a las competencias de los respectivos niveles de gobierno, objetivos, metas o acciones relacionadas con la mejora de los servicios orientados a la protección de los derechos humanos y el medio ambiente,

en especial, los canales de atención de denuncias, atención de víctimas y reparación de las violaciones a los derechos humanos o afectaciones a medio ambiente por parte de las empresas que así haya sido dispuesta.

29.2. El Reglamento establece las disposiciones que prevén la participación de los gobiernos regionales y locales, con el objeto de garantizar la adecuada descentralización del sistema de protección de derechos humanos y del medio ambiente en el marco de las actividades empresariales.

DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERA. Vigencia del Plan Nacional de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

Las menciones al Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos en la presente Ley se entienden referidas al "Plan Nacional de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025", aprobado por Decreto Supremo N°009-2021-JUS el cual deberá ser cumplido por todas las entidades públicas hasta su culminación y evaluación respectiva, sin perjuicio de la elaboración de la respectiva Política Nacional.

SEGUNDA. Uniformización de criterios para la sanción administrativa de afectaciones a los derechos humanos o al medio ambiente

Dentro de un plazo no mayor a ciento veinte (120) días contados a partir de la publicación de la presente ley, el Poder Ejecutivo, a iniciativa del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y con participación de los sectores competentes, revisa y homogeniza los procedimientos sancionadores y las sanciones previstas en materia de afectaciones a los derechos humanos y al medio ambiente en vigor a fin de que éstas aseguren las garantías de defensa y debido procedimiento para los imputados y prevean sanciones oportunas y disuasivas, prevean medidas de preparación adecuadas e impongan sanciones acordes con la gravedad de las afectaciones constatadas. De ser el caso, proponen iniciativas legislativas que resulten necesarias para el desarrollo adecuado de las responsabilidades de las empresas a las que se refiere la presente ley.

TERCERA. Reglamentación de la Ley

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a noventa (90) días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, mediante decreto supremo, aprueba su reglamento, en consulta previa con gremios empresariales, organizaciones de trabajadores y representantes de la sociedad civil y pueblos indígenas u originarios.

DISPOSICIÓN FINAL MODIFICATORIA ÚNICA

Modificación del artículo 2, 18 y 31 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.-

Se modifica el artículo 2, 18 y 31 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que quedan redactados de la siguiente manera:

> "**Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**
> Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio, **con excepción de las que resulten de afectaciones a derechos humanos laborales que se ventilan en el proceso abreviado laboral.**

c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.

d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

j) El Sistema Privado de Pensiones.

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral:

a) la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

b) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

c) las que resulten de afectaciones a derechos humanos laborales.

3. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

4. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)".

"Artículo 18.- Demanda de liquidación de derechos individuales

Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya **adquirido** autoridad de cosa juzgada.

En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia **correspondiente**. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia."

"Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. **Si la sentencia considera que existe afectación de derechos fundamentales laborales específicos o inespecíficos, el juez ordena el pago de una indemnización estableciendo una cuantía que procure la reparación integral de la víctima y un efecto preventivo de repetición de la conducta.**

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, octubre de 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/01/2024 12:42:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUQUE IBARRA Ruth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/01/2024 20:58:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: KAMICHE MORANTE Luis Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 17:55:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES PIQUE Susel Ana Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 10:23:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 10:16:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 10:16:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 19:08:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: REYMUNDO MERCADO Edgard Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/01/2024 11:53:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BERMEJO ROJAS Guillermo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/01/2024 14:46:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Segundo Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/01/2024 09:16:51-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **02** de **febrero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6940/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA, y**
2. **CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la elaboración del presente proyecto de ley se han realizado diferentes espacios de discusión en el Congreso de la República, asimismo, para su formulación se ha contado con el aporte de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos Nacional, quienes, a su vez, luego de un largo proceso deliberativo y de consulta recogen los aportes y opiniones de instituciones públicas, privadas, internacionales y sociales.

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. El contexto internacional en torno a los vínculos entre los derechos humanos y las empresas

La discusión sobre derechos humanos y empresas surge en un contexto en el que las empresas tienen un impacto cada vez más significativo en todo ámbito de la sociedad y, en particular, en lo que respecta a los derechos humanos. La expansión del capitalismo global, así como el modelo de organización de las grandes empresas en cadenas de suministro que no suponen vinculación societaria sino, muchas veces, únicamente comercial, vuelve muchas veces obsoleta la estructura normativa tradicional que está concebida para contener las acciones de empresas organizadas bajo un modelo de integración vertical como el fordista o taylorista. Por ello, resulta necesario abordar las implicaciones que tienen estas actividades sobre los derechos humanos y condiciones de vida de las personas, las comunidades que ellas integran y el medioambiente que condiciona su desarrollo; máxime en un contexto en el que las violaciones de derechos humanos muchas veces pueden ser atribuidas directamente a la acción de las empresas, o al menos a una importante contribución de éstas. Estos casos se encuentran ampliamente documentados.

El enfoque tradicional en materia de derechos humanos, enfatiza el rol estatal en la protección de los derechos humanos, por considerar a este sujeto como el principal responsable de su garantía y protección. Asimismo, ya desde fines del siglo pasado, surgió una tendencia dentro de las compañías o empresas privadas que apostaban por la responsabilidad social empresarial (RSE) como el mecanismo idóneo para menguar su impacto en las sociedades en las que tenían incidencia, algunas veces movidas por el afán de asegurar la sostenibilidad de sus negocios y otras simplemente guiadas por un enfoque de altruismo y filantropía. Sin embargo, actualmente, las principales organizaciones internacionales vienen evidenciando la necesidad de involucrar a las empresas, en una mayor medida, en lo que respecta a la promoción y respeto de los derechos humanos, dado su poder e influencia sobre el funcionamiento, tanto del aparato estatal, como en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas y las comunidades.

La evolución de este enfoque muestra una tendencia creciente y cada vez más concreta respecto de sus obligaciones y alcances. En particular, se observa el tránsito de normas orientadoras o de *soft law*, hacia marcos normativos vinculantes y específicos, tal como podremos ver en este documento. En ese sentido, esta transición muestra un cambio significativo hacia una mayor responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos,

en el que las empresas asumen su responsabilidad y un rol activo en la protección y promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones, incluyendo las cadenas de suministro donde tienen participación, aun cuando pueda no existir una vinculación societaria.

Así, la revisión de los patrones nacionales contemporáneos que persiguen ofrecer una respuesta legislativa al deber de debida diligencia de las empresas, hemos podido identificar las siguientes tendencias:

1.1. **Expansión del marco normativo sobre debida diligencia empresarial en las legislaciones nacionales:** el norte global se encuentra promoviendo y aprobando regulaciones específicas que imponen a las empresas una serie de obligaciones en materia de derechos humanos. Son ejemplo de ello, la Ley de Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos en Francia (2017); la Ley Federal de Diligencia Debida en Suiza (2020), la Ley alemana de debida diligencia corporativa en la cadena de suministro o "*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*" (2021), todas las cuales obligan a las empresas que operan en dichos países a identificar los riesgos de abusos que impacten en los derechos humanos y en el medioambiente en la actividad de sus proveedores, lo mismo que la reciente Propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea (2021).

1.2. **Fortalecimiento del estándar de debida diligencia:** El concepto de debida diligencia (*due diligence*) constituye el principal estándar para evaluar la responsabilidad de las empresas respecto a los derechos humanos. Este deber implica que las empresas realicen evaluaciones sistemáticas de los impactos e injerencias, reales y potenciales, de sus actividades en los derechos humanos. Asimismo, supone que a partir de ello se adopten medidas para evitarlos o mitigarlos. En síntesis, implica identificar, prevenir y abordar los riesgos de violaciones de los derechos humanos en todas las etapas productivas de la cadena de suministro.

1.3. **Acceso a la justicia y medidas reparatorias:** El fortalecimiento del estándar de debida diligencia ha venido acompañado de un creciente énfasis en garantizar el acceso a la justicia y medidas reparatorias para las personas afectadas. Desde esta perspectiva, se apunta a que quienes han sido víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales accedan a alguna forma de reparación. Desde esta perspectiva, ello implica fortalecer los mecanismos de tutela jurídica que brinda el ordenamiento, así como promover la rendición de cuentas por parte de las empresas.

1.4. **Transparencia y divulgación de información**: Una tendencia igualmente convergente en materia de empresas y derechos humanos implica la exigencia de transparencia y divulgación de información por parte de las empresas respecto de sus impactos en este ámbito. Al respecto, se fomenta que exista información clara y accesible en esta materia. Esta tendencia se fundamenta en el hecho de que, a través de la divulgación de información, los *multitaske holders* o partes interesadas (la sociedad civil organizada, organizaciones de trabajadores, comunidades indígenas y campesinas,

consumidores) puedan evaluar y responsabilizar a las empresas por afectar o lesionar sus derechos humanos.

De esta manera, las cuatro tendencias desarrolladas reflejan la transición de estos estándares hacia una mayor responsabilidad y rendición de cuentas de las empresas en relación con los derechos humanos. A medida que la conciencia y la exigencia en este ámbito continúan creciendo, se espera que las empresas adopten políticas y prácticas más sólidas para proteger y promover los derechos humanos en todas sus operaciones.

2. Experiencia global regulatoria en materia de empresas y derechos humanos

La discusión en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos implica un aporte significativo, pues supone una exigencia a las empresas para que respeten los derechos humanos reconocidos en los principales instrumentos internacionales en la materia donde quiera que actúen. De esta manera, la Carta Internacional de Derechos Humanos[1] y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo[2], entre otros, se convierten en obligaciones mínimas para los Estados y empresas. Debiendo advertirse, en tal sentido, que estos principios no implican ni nuevas obligaciones, ni nuevos derechos, pues ya existen. Tampoco implican un listado cerrado o único de derechos que deben ser respetados por las empresas.

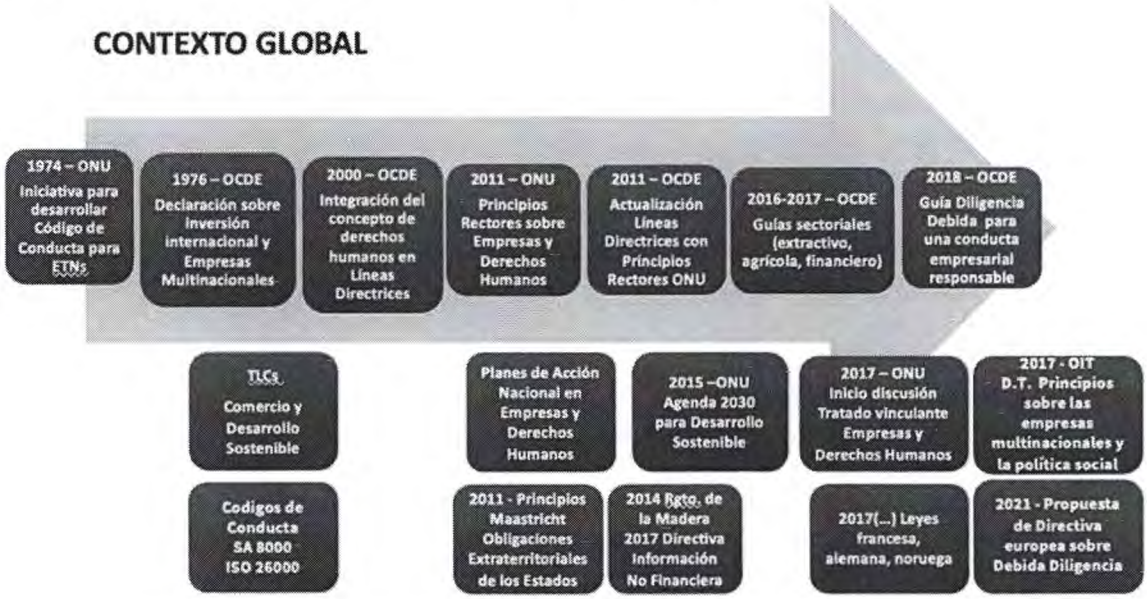
Desde esta perspectiva, se marca una distinción entre la garantía estatal de respeto y la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos. Uno de los aspectos centrales en esta distinción es su alcance. En el primer caso los Estados encuentran delimitada su responsabilidad internacional por su territorio y el alcance de su jurisdicción (que bajo ciertas circunstancias puede proyectarse extraterritorialmente), además de las materias que lo vinculan, sin posibilidad de trasladar sus obligaciones. En el segundo, las empresas se encuentran imperativamente obligadas a respetar los derechos humanos, sin que constituya un aspecto relevante de esta obligación la existencia o idoneidad de tales garantías estatales. Conviene señalar que estas obligaciones no implican el reemplazo de

---

[1] El 10 de diciembre de 1948 se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). Posteriormente, en diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó por separado dos tratados internacionales para dotar de contenido a los derechos reconocidos en la Declaración: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Juntos, la DUDH y esos dos Pactos son conocidos como la Carta Internacional de Derechos Humanos. Véase al respecto La Carta Internacional de Derechos Humanos: Una historia breve y los dos pactos internacionales en https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights

[2] La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales considerados valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT y abarcan: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable. Puede consultarse en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

las obligaciones estatales, ni tampoco la sustitución del Estado por las empresas en su rol. Por el contrario, implican el refuerzo y uniformización de los estándares internacionales. Es así que, por ejemplo, en materia laboral, las cadenas de suministro suelen adoptar Códigos de Conducta y prácticas de auditoría social o certificación en materia de respeto a derechos laborales y sus obligaciones internacionales en materia de libertad sindical, no discriminación o, prohibición de trabajo infantil, entre otros aspectos, que deben complementarse con las medidas estatales dirigidas asegurar su cumplimiento.



A nivel regional, en América Latina y el Caribe, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos también han orientado importantes tendencias en la materia. La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos ha promovido la difusión de estos estándares e invocando su implementación en los Estados parte. Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) llevó a cabo una investigación respecto a la materia desde los estándares ya adelantados por el sistema interamericano de protección de los derechos humanos, publicando a finales de la segunda década de los 2000 el informe "*Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos*"[3].

Asimismo, en el nivel de la justicia regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha venido dando pasos significativos en la misma dirección al adelantar jurisprudencia que enfatiza el deber de garantizar que las empresas privadas cumplan con los derechos humanos y normas ambientales[4].

---

[3] Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos. 2019. Vease en http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf

[4] Al respecto pueden verse las sentencias expedidas en los casos *Caso Kaliña y Lokono Vs Surinam* (2015), *Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras* (2021) y *Caso Martina Vera Rojas Vs. Chile* (2021). Estando pendientes de sentencia los siguientes casos: *caso del Pueblo Indigena U'wa Vs Colombia* (proyectos extractivos en tierras indígenas), *caso de los Pueblos Indígenas Tagaeri y Taromenane*

3. Contexto de la conflictividad social en el Perú vinculada a la garantía de los derechos humanos

La conflictividad que más persiste y aumenta es la que proviene del uso y abuso de los recursos naturales y la distribución de las ganancias provenientes de ellas. De acuerdo con el Reporte de Conflictos Sociales N° 229 de la Defensoría del Pueblo[5],el país tiene un total de 221 conflictos sociales registrados (162 activos y 59 latentes). En cuanto a la tipología de éstos, los más numerosos (64.3%) son de naturaleza socioambiental. Siendo de destacar que ocupan esta misma ubicación desde abril de 2007, cabiendo señalar que, de este porcentaje, el 66.9% corresponde a conflictos mineros.

Así pues, la actividad minera es la que más divisas genera al país y la actividad económica que más conflictos socioambientales genera[6]. La insatisfacción que genera en la población impactada es multicausal. Los principales problemas identificados son la percepción de riqueza generada que no llega a la población de las zonas de influencia de los proyectos mineros; la destrucción de los ecosistemas y el medio ambiente; la falta de consulta previa a las comunidades en cuyos territorios operarán los proyectos mineros; la falta de respeto a los derechos humanos; y el incumplimiento de compromisos del gobierno y las empresas, en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa[7]. La consecuencia del tratamiento insatisfactorio de las demandas sociales conduce a la radicalización del conflicto que implica la paralización de las actividades mineras o el enfrentamiento directo con las fuerzas públicas del orden.

Por otro lado, la actividad minera informal también trae efectos perniciosos. Nos referimos al uso de insumos químicos y minerales altamente tóxicos, que en gran medida son vertidos en diferentes fuentes de agua dulce. Asimismo, en torno a los centros de extracción ilegal de metales, se realizan diversas actividades delictivas, como la trata de personas, el contrabando, trabajo forzoso y nuevas modalidades de esclavitud laboral. Un caso paradigmático es lo ocurrido en "La Pampa", en la zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional Tambopata, en la región Madre de Dios, lugar de difícil acceso en la selva peruana, donde la extracción ilegal de oro, convive con la contaminación de ríos con mercurio y asentamientos humanos en los que prolifera el proxenetismo, prostitución clandestina y trabajo forzoso[8].

También la minería sin control estatal genera espacios en los que inversionistas concesionan un área de extracción minera, pero que en sus operaciones promueven

---

en Aislamiento Voluntario Vs Ecuador (medio ambiente y licencias extractivas en áreas naturales protegidas) y *La Oroya Vs Perú* (medio ambiente y salud de la población).

[5] Disponible en: https://www.defensoria.gob.pe/la-defensoria-del-pueblo-registro-221-conflictos-sociales-al-mes-de-marzo-2023/

[6] Disponible en: https://publications.iadb.org/es/mineria-en-peru-2021-2030-que-rol-juega-en-la-reactivacion-economica-y-el-desarrollo-territorial

[7] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5369/LCL3706_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[8] Disponible en: https://cies.org.pe/investigacion/percepciones-de-involucrados-en-la-lucha-contra-la-trata-sus-vinculos-con-la-mineria-ilegal-y-barreras-para-combatirla-en-madre-de-dios/

prácticas de descentralización productiva que permiten prácticas laborales sin estándares de seguridad y salud. Por ejemplo, en la zona conocida como La Rinconada, en la región sureña de Puno, la Corporación Minera Ananea tiene una concesión de explotación de oro al pie del nevado Ananea. Esta empresa alquila cada socavón a cerca de 400 operadores comerciales. Estos, a su vez, contrata a mineros que trabajan dentro de estos espacios, ubicados dentro de la montaña, por un sistema de pago llamado "cachorreo", que consiste en trabajar 25 días gratis para el dueño por 5 días para su propio beneficio, con el riesgo de no saber cuánto se percibirá como ingresos al mes[9]. Otra modalidad de trabajo similar es el "pallaqueo", en la que mujeres, agachadas o en cuclillas, buscan mineral de mayor valor en los residuos que salen del socavón[10].

Otra actividad que genera conflictividad socioambiental es la tala ilegal y la agricultura intensiva de monocultivos en la amazonía peruana. Mafias de taladores deforestan grandes extensiones de selva amazónica, aprovechando las dificultades de titulación del territorio de comunidades indígenas. Peor aún, la oposición de líderes comunales a estas actividades ha generado la muerte de muchos de ellos, pese a haber denunciado a las autoridades las constantes amenazas recibidas[11]. Por otro lado, algunas empresas utilizan los vacíos legales de concesión de territorios cultivables para expandir la agricultura de monocultivos, como la palma aceitera. Un caso paradigmático es el de Milka, empresa con numerosas denuncias por expansión ilegal de palma aceitera que, por cambios en su composición societaria, sigue operando con impunidad, ahora con el nombre comercial "Ocho Sur"[12].

4. Casos emblemáticos que podrían ser mejor abordados con mejores regulaciones sobre la actividad empresarial

El primer rubro que queremos destacar es el de violaciones de derechos humanos en el campo socio-ambiental, que demuestran no solo la gravedad del impacto en dichos derechos, sino también el desfase entre los mecanismos legislativos y judiciales actuales y la necesidad de contar con una respuesta rápida y eficiente que permita su reparación.

Como se señala en el Informe "La Sombra del Petróleo" del Subgrupo sobre Derrames Petroleros de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH)[13], sólo entre el período comprendido entre los años 2000 y 2019, en los lotes petroleros de la Amazonía y el Oleoducto Norperuano se han experimentado cerca de 474 derrames, llegando a impactar más de 2 mil sitios y afectando severamente las condiciones socioambientales de dichos

---

[9] Disponible en: https://elpais.com/elpais/2017/09/06/planeta_futuro/1504706117_915831.html

[10] Disponible en: https://www.biodiversidadla.org/Noticias/Oro_podrido_como_es_trabajar_en_una_mina_en_Peru

[11] Disponible en: https://ojo-publico.com/3516/defensores-ambientales-el-duelo-eterno-sus-deudos

[12] Disponible en: https://www.servindi.org/actualidad-noticias/17/09/2020/edit-por-que-nadie-detiene-ocho-sur

[13] Aymara, LEÓN & Mario, ZÚÑIGA (2020). "La sombra del petróleo Informe de los derrames petroleros en la Amazonía peruana entre el 2000 y el 2019". Lima: Coordinadora Nacional de Derechos Humanos. Disponible en: https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/La-sombra-del-petroleo-esp.pdf

lugares, así como de sus ciudadanos. De estos derrames, el 65% proviene de fallas operativas de las propias empresas involucradas.

A este grave registro se le suma uno de los casos más emblemáticos y recientes ocurridos en el océano peruano, catalogado por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) como el "mayor desastre ecológico" de la historia peruana. El 15 de enero de 2022, se reportó la caída de crudo de un buque italiano, alquilado por la empresa Repsol, dentro del distrito de Ventanilla, en la Provincia Constitucional del Callao, en Perú.

Inicialmente, la empresa atribuyó la responsabilidad del derrame al oleaje anómalo generado tras un maremoto ocurrido a raíz de una erupción volcánica en Tonga, para luego reconocer que, en efecto, el derrame se relacionaba con las condiciones de operación del buque que transportaba el petróleo derramado, a quien se atribuyó posteriormente la responsabilidad. Asimismo, al reportar este incidente, la empresa Repsol señaló que el derrame comprendía únicamente a 7 galones de crudo, pero horas después se constató que la magnitud del derrame era muchísimo mayor, involucrado a 10 mil barriles de crudo vertidos al mar.

Hasta el día de hoy se sigue cuantificando el impacto en contaminación, la salud de los habitantes de zonas cercanas al litoral peruano, la actividad económica pesquera (que se vio impedida de seguir laborando por el petróleo vertido en el océano), así como el impacto en la flora y fauna de la costa peruana. De acuerdo con el portal *Convoca*, el derrame alcanzó a un total de 48 playas de zonas de gran biodiversidad, estimando que la extensión del área afectada para la franja de playa y litoral es de 1.800.490 m² y para el componente mar es de 7.139.571 m², aproximadamente[14].

A casi dos semanas de cumplirse un año del derrame, la empresa Repsol emitió un comunicado público señalando que había reparado que los problemas generados por este desastre habían sido solucionados, sin embargo como varios reportes de medios de comunicación dan cuenta, la OEFA continúa con los procedimientos sancionadores para multar a la empresa por la contaminación y daños generados, mientras que los pescadores artesanales dan cuenta de que el petróleo sigue todavía en el océano peruano, y denuncian que los acuerdos extrajudiciales suscritos con la empresa son abusivos e incumplidos por parte de Repsol[15].

En una nota publicada en el Diario *El País* de España de enero de 2023 se describió la realidad que todavía enfrentan varias asociaciones de pescadores artesanales, quienes no han podido volver a trabajar de la misma manera que lo hacían antes del derrame por la contaminación generada, así como los incumplimientos y retrasos en el pago de los montos acordados con la empresa[16]. En muchos de estos escenarios, los acuerdos de

---

[14] Disponible en: https://convoca.pe/agenda-propia/repsol-el-catastrofico-derrame-de-petroleo-cumple-un-ano-sin-solucion

[15] Disponible en: https://www.actualidadambiental.pe/derrame-de-petroleo-mas-de-700-pescadores-consideran-que-acuerdo-con-repsol-es-abusivo/

[16] Disponible en: https://elpais.com/america-futura/2023-01-17/pescadores-en-tierra-y-opacidad-asi-esta-la-costa-peruana-un-ano-despues-del-derrame-de-repsol.html

compensación económica son insuficientes para cubrir lo que ganaban antes los pescadores e impiden que puedan reclamar estos hechos ante las vías judiciales correspondientes.

Este es un claro ejemplo de cómo los mecanismos judiciales y legislativos actuales son insuficientes para garantizar la protección, respeto y reparación de los derechos humanos vulnerados a raíz de la actividad empresarial, pues la empresa continúa operando en el país, a pesar del grave daño que ha generado. Asimismo, se trata de una empresa que deliberadamente ocultó información y se contradijo en sostenidas ocasiones para minimizar el impacto de sus acciones.

Por otro lado, en el plano laboral, es un dato ampliamente conocido que el Perú es uno de los países con mayor precariedad e informalidad laboral en la región. Si bien las causas de ambos fenómenos siguen en discusión, la debilidad de las organizaciones sindicales producida a raíz de las reformas neoliberales de la década de 1990 es un factor que influye directamente en la acción colectiva de la clase trabajadora para hacerle frente a los abusos empresariales. A ello se le suma la persistencia de fenómenos económico-productivos como la *tercerización* y subcontratación (y ahora más reciente la prevalencia de plataformas digitales como fuentes generadoras de empleo) junto con la existencia de una estructura legal que permite la explotación laboral.

Con relación al impacto de la subcontratación, un estudio del Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) del año 2021 da cuenta de cómo el uso de esta figura en la cadena productiva minera se ha vuelto uno de los principales mecanismos de las empresas de dicho rubro para i) descentralizar las áreas con mayor sindicalización, ii) iniciar ceses colectivos para cerrar unidades con alta prevalencia de trabajadores afiliados a un sindicato, iii) desarrollar estrategias para reconocer la existencia de organizaciones de trabajadores que buscan agruparse en función de las empresas principales (sindicatos de contratas), y iv) la natural discriminación que sufren los trabajadores de las contratistas al no percibir los beneficios económicos derivados de su trabajo (como en el reparto de utilidades que genera la empresa principal)[17].

De ahí que una de las principales demandas de las organizaciones de trabajadores haya sido la modificación de la normativa de subcontratación en el Perú, lo que sucedió durante el año 2021 con la aprobación del Decreto Supremo Nº 001-2022-TR, que limitó las actividades que una empresa principal podía tercerizar, restringiendo su ámbito de aplicación y alcance. Esta medida, que podría haber tenido un impacto altamente positivo en la protección de los derechos de los trabajadores, no tuvo el efecto deseado pues las organizaciones de empleadores cuestionaron la norma a nivel político-legislativo, judicial y administrativo, debilitando el alcance de dicha norma y volviéndola inaplicable. Esta es una de las razones por las que es necesario contar con una norma de rango de ley (y no un decreto supremo, que en el Perú tienen rango reglamentario) para evitar justamente que a nivel administrativo y judicial sean inaplicadas.

---

[17] PLADES (2021). Informe animal. Conducta empresarial responsable (CER) y cumplimiento de derechos laborales en la cadena de la minería - 2021. Lima: PLADES, CNV Internationaal y FENTECAMP.

Otras formas de abuso de la tercerización para la vulneración de los derechos laborales suponen la vinculación de los contratos de los trabajadores de la empresa tercerizadora con el contrato entre dicha empresa y la empresa principal, de manera que ante cualquier "encarecimiento" del servicio como consecuencia de las reivindicaciones laborales, el contrato de tercerización puede ser extinguido y con ello se extinguen los contratos de trabajo. También se utiliza la tercerización para que los trabajadores contratados por este medio, se "descuelguen" de las condiciones pactadas en los convenios colectivos de las empresas principales.

Por otro lado, la persistencia de regímenes especiales laborales en el Perú ha sido cuestionada reiteradamente. En dos oportunidades, organizaciones de trabajadores peruanos y extranjeros junto con organizaciones de la sociedad civil, han presentado quejas contra el Estado peruano por el incumplimiento de los capítulos laborales de sus tratados de libre comercio, en particular, de los acuerdos suscritos con los Estados Unidos de América (EUA) y con la Unión Europea (UE).

En el caso de la queja presentada por el incumplimiento del acuerdo de libre comercio con los EUA, el propio gobierno norteamericano reconoció que la existencia de las leyes laborales que permitían el abuso de la contratación temporal indiscriminada en los sectores de exportación no tradicional constituía un aspecto de preocupación para la aplicación real del acuerdo comercial, pues representaba un serio obstáculo a la sindicalización y el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en dicho sector. Por ello, se requirió al gobierno peruano la modificación de dichas normas, así como la adopción de protocolos de fiscalización para evitar que la contratación temporal dificulte el ejercicio de los derechos humanos en el campo laboral. Lamentablemente, hasta la fecha, el Perú no ha cumplido con este pedido.

A lo anterior debemos sumar las amplias violaciones al derecho a la vida, seguridad e integridad de los trabajadores en el Perú. Está ampliamente documentado que el uso intensivo de la contratación temporal junto con la subcontratación, fomentan la siniestralidad laboral[18]. Así, por ejemplo, hace menos de 1 mes murieron 27 trabajadores producto de un incendio en una mina, mientras desempeñaban sus funciones[19].

A la incapacidad y/o poca efectividad de la fiscalización laboral y ausencia de tutela efectiva por parte del sistema judicial actual, se le suma un diseño legislativo que permite que las empresas encuentren o usen mecanismos legales para poder desprenderse de la responsabilidad directa que tienen respecto de este tipo de violaciones de derechos humanos, lo que obedece, muchas veces, a la estructura normativa pensada casi exclusivamente en la vinculación societaria y no en la vinculación comercial que parece ser la estrategia de organización productiva predominante en la actualidad.

---

[18] PLADES (2021). Informe animal. Conducta empresarial responsable (CER) y cumplimiento de derechos laborales en la cadena de la minería - 2021. Lima: PLADES, CNV Internationaal y FENTECAMP.

[19] Disponible en: https://elpais.com/internacional/2023-05-07/un-incendio-en-una-mina-causa-varios-muertos-en-peru.html

Trasladando esta problemática a la forma como es percibida en el campo internacional, es del caso señalar que la muy baja calificación que año a año otorga la Confederación Sindical Internacional – CSI al Perú en su indicador de derechos laborales internacionales no resulta gratuita. Durante los últimos dos años, la CSI ha considerado que el Perú es uno de los países que presenta mayor número de violaciones sistemáticas de derechos laborales, tanto en el ámbito de la legislación como en la práctica[20].

Lo señalado previamente se hace más patente cuando se advierte que existen numerosas investigaciones que dan cuenta, a su vez, del hecho de que la conducta de violación de derechos humanos no es exclusiva de las empresas de capital peruano. Así, dos estudios liderados por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Equidad[21], muestran el alcance del incumplimiento de estándares laborales internacionales tanto por las empresas de capital chino (cuyo accionar no dista de lo encontrado en las empresas del norte global), como por las empresas de capital español. Si bien, con ciertos matices y diferencias, el patrón de violación sistemática de derechos humanos laborales se repite en dichas organizaciones, independientemente del origen de la propia empresa.

Respecto de este punto, podemos añadir también el impacto negativo que otras actividades productivas tienen en el ecosistema peruano. Una de ellas es el cultivo y explotación de la palma aceitera, aspecto sumamente cuestionado a nivel mundial. Un estudio del año 2021 realizado por Oxfam cuantificó que en las últimas dos décadas los cultivos de palma aceitera se incrementaron en 700% en el país, lo que tiene un impacto directamente proporcional en la reducción de bosques de la Amazonía peruana. Dicho estudio permitió conocer que durante estas dos décadas se emitieron 2 '800,000 toneladas de carbono a la atmósfera a raíz de la instalación de cultivos de palma aceitera. Si dicha cifra es convertida a dióxido de carbono, se obtendría un total de 10 '494, 493 toneladas de emisiones, lo que es "equivalente a lo generado por el consumo de energía de más de un millón de hogares durante todo un año"[22]. Al impacto de la deforestación de los bosques para el cultivo de este producto se le suma la violación ampliamente conocida de derechos humanos laborales asociadas a esta actividad económica.

5. Ventana de oportunidad para posicionar la ley de debida diligencia

A pesar de los condicionantes políticos y algunas controversiales prácticas empresariales, en el Perú es claramente posible -y además deseable- continuar avanzando en la adopción de medidas específicas para incorporar el deber de debida diligencia de las empresas en

---

[20] CSI. Índice Global de Derechos de la CSI 2021. Resumen ejecutivo. Disponible en: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_ES-1-final.pdf

[21] Véase: Dolores, J., Manky, O. y Sousa, E. (2020). Relaciones laborales, obligaciones extraterritoriales y derechos humanos en inversiones chinas en el Perú. El caso de las empresas mineras Shougang y Chinalco.Disponible en: https://equidad.pe/publicacion/relaciones-laborales-obligaciones-extraterritoriales-y-derechos-humanos-en-inversiones-chinas-en-el-peru/; y Equidad (2019). Impacto en los derechos humanos de las empresas españolas que operan en el Perú. Disponible en: https://equidad.pe/publicacion/impacto-en-los-derechos-humanos-de-empresas-espanolas-que-operan-en-el-peru/

[22] Oxfam Perú (2021). "Agronegocios y crisis climática". Disponible en: https://oi-files-cng-v2-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Agronegocios-y-crisis-clim%C3%A1tica-Per%C3%BA.pdf

cuanto al respeto y protección de los derechos humanos. Contar con una política pública dedicada especialmente a este aspecto, como es el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, recientemente aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, con las características asociadas a su discusión y elaboración (ha sido elaborado luego de un proceso de diálogo social llevado a cabo por más de 2 años entre 132 instituciones representativas del Estado, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sindicales, representantes de comunidades indígenas), es un factor que aporta mucho en este sentido.

A lo anterior debe sumarse el que, tal como se consigna en el referido plan, los gremios empresariales del país han ido generando avances propios en lo que hace a la promoción de medidas asociadas al deber de debida diligencia. En ese sentido, constituye un dato relevante el que se haya revelado, a raíz de un estudio elaborado el 2019 por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP, el gremio que más empresas aglomera en el país) que el 79% de las empresas estudiadas (de una muestra total de 252) contaba con sistemas integrados de gestión de riesgos, mientras que otro 86%, 75% y 71% contaba con políticas especialmente dedicadas a los derechos laborales, las cadenas de suministro o proveedores y el medio ambiente, respectivamente.

Ahora bien, a pesar de los datos positivos destacados previamente, uno de los principales retos identificados en el estudio en cuestión es la muy débil alineación de estas empresas con los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, pues únicamente el 5% de dichas organizaciones manifestaron estar alineadas con dichos principios. De ahí que, si bien se observan avances importantes, hay todavía un amplio margen de acción para que las empresas incorporen adecuadamente el deber de debida diligencia en sus actividades productivas.

A lo anterior debemos sumar el que la muestra del estudio resumido previamente se circunscribe a las empresas formales, no obstante que el empleo asalariado en el Perú se concentra mayoritariamente en el sector informal de la economía y esa es una limitante que no puede perderse de vista.

En efecto, de acuerdo con la información estadística citada en el plan bajo comentario, el 19% del PBI nominal peruano fue generado por el sector informal en el año 2018, mientras que el empleo en condiciones de informalidad, supera el 75%. En esa línea, lo que la data existente revela es que el trabajo asalariado en condiciones de informalidad se concentra fundamentalmente en empresas de 1 a 10 trabajadores; y de dicho grupo, el 87.3% de los/las trabajadores/as no cuenta acceso a la seguridad social o trabajaba en unidades de producción no registradas.

Lo señalado previamente representa un reto particular para la sistema de protección de derechos humanos en el Perú pues es indispensable que las medidas planteadas no se concentren únicamente en las empresas formales de escala mediana o grande, sino que también busque abarcar a las unidades productivas de pequeña o micro escala, especialmente informales; reconociendo que un mecanismo para ello es velar porque aquellas empresas formales incorporen el deber de debida diligencia a lo largo de toda su

cadena productiva tal como lo ha planteado la OCDE en su estudio sobre Políticas Públicas sobre Conducta Empresarial Responsable (CER) en el Perú de 2020.

A lo anterior debemos sumar que, en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, se da cuenta de una línea de base para poder comprender adecuadamente el punto desde el cual se parte en esta materia, del cual destaca un elemento fundamental: el 64% de los conflictos sociales registrados en el país tienen un origen socio-ambiental, junto con las graves denuncias de violaciones de derechos humanos ampliamente conocidas en el Perú. En el siguiente apartado ahondaremos más en ese aspecto.

Como hemos visto previamente, el contexto global actual antes descrito ha permitido a distintos países avanzar cada vez más en la adopción de medidas legislativas específicas para abordar la responsabilidad de las empresas en materia de protección, respeto y reparación de los derechos humanos. En no pocos casos, esta tendencia se ha concentrado en la regulación concreta del deber de debida diligencia de dichas empresas, sobre todo en las cadenas productivas y áreas de influencia donde tienen impacto a raíz de sus operaciones productivas y económicas.

Cabe anotar, asimismo, que en el Perú se ha elaborado ya -desde la sociedad civil- un proyecto de ley sobre debida diligencia que cuenta con opinión técnica favorable del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

6. Contexto normativo peruano

A diferencia de lo que ocurre a nivel global en cuanto al desarrollo normativo en materia de empresas y derechos humanos, en el plano nacional se presenta un contexto distinto sobre la materia, que se caracteriza por su falta de innovación o cambio de acuerdo a las tendencias descritas en el apartado I del presente informe. En este sentido, si bien existen mandatos constitucionales concretos que se alinean con los estándares de protección a los derechos humanos, el marco normativo actual en Perú no proporciona una cobertura afín o similar a la prevista en normas más desarrolladas sobre debida diligencia. En ese sentido, existen espacios y oportunidades significativas que deben ser asumidas por las autoridades para fortalecer y ampliar la protección de los derechos humanos en el marco de la actividad empresarial.

Específicamente, la legislación peruana claramente muestra aspectos susceptibles de mejora en las siguientes materias cubiertas por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE:

6.1. Legislación laboral: Pese a que el país ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical, la legislación vigente tiene aún un alto grado de intervencionismo en la autonomía sindical, que afecta el desenvolvimiento de la actividad de las organizaciones. Asimismo, presenta una reglamentación excesiva e ineficaz para las negociaciones a nivel supraempresarial (rama de actividad, grupo de empresas, entre empresas tercerizadas, entre otros).

La inspección del trabajo también muestra amplias oportunidades de mejora en materia de derechos fundamentales como la igualdad y la libertad sindical. Si bien en los últimos años, el número de inspectores de trabajo se ha incrementado sustancialmente, se constatan severos déficits de logística y el nivel de preparación del cuerpo inspectivo muchas veces no es el adecuado para para detectar casos de discriminación o de represalias antisindicales o actores de injerencia.

La única forma de generar cierta responsabilidad en materia laboral, en las empresas principales, respecto de su cadena de producción, está dada por la Ley de intermediación laboral, Ley N°27626 y la Ley de Tercerización de Servicios, Ley 29245, pero ambas alcanzan únicamente supuestos en los que las empresas proveedoras trasladan personal al local de la empresa principal de manera permanente.

6.2. **Legislación medioambiental**: La legislación peruana no prevé un proceso de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) que garantice transparencia y una adecuada verificación y evaluación del impacto de las actividades extractivas o industriales en el ecosistema y las comunidades involucradas.

Esa tarea, se debe desarrollar dentro de un contexto normativo que analizamos a continuación.

7. La Constitución Política del Perú: el rol subsidiario del Estado en la economía

La Constitución Política del Perú consagra el rol subsidiario del Estado en la economía. Por ello, la iniciativa privada tiene un rol gravitante en la provisión de bienes y servicios a la sociedad que la demanda. Desde la norma constitucional se establece que el Estado puede intervenir en la economía en dos modalidades: como empresario, solo en casos muy específicos y extraordinarios, o como regulador, en salvaguarda de la competencia y la protección de los derechos fundamentales.

Respecto al Estado empresario, el artículo 60 de la Constitución establece que la actividad empresarial estatal solo es admisible si cumple con estar aprobada por 1) ley expresa y 2) responda a un alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional[23]. No obstante, se excluyen de este análisis las actividades de ius imperium y asistenciales. Al referirnos a las actividades de ius imperium, nos remite a aquellas vinculadas a la expedición de normas legales o reglamentarias, la defensa nacional o la administración de justicia, otorgamiento de títulos habilitantes, actividad de recaudación tributaria, fiscal, entre otras[24]. Mientras tanto, las actividades asistenciales son aquellas medidas adoptadas por el Estado para ayudar a la población de recursos escasos -aspecto que inspira el Estado social de derecho-, los

---

[23] **Artículo 60.-** El Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa.
Sólo autorizado por ley expresa, el Estado puede realizar subsidiariamente actividad empresarial, directa o indirecta, por razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional.
La actividad empresarial, pública o no pública, recibe el mismo tratamiento legal.

[24] Trevijano García, J. A. (1971). "Tratado de derecho administrativo". Editorial RDP. pp. 20 y ss.

cuales han sido históricamente los servicios de salud, educación y seguridad social[25]. Sobre ellos, el Estado se obliga a proveerlos bajo los rasgos de continuidad y universalidad, ya que este no tiene más opción que ofrecerlos[26].

En relación a la reserva de ley para la actuación empresarial del Estado, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 31 de la sentencia recaída en el Expediente N°0034-2004-PI/TC, estableció que la ley que autoriza la actividad empresarial del Estado tiene una reserva de ley absoluta, es decir, por Ley emitida por el Congreso de la República.

En cuanto a la necesidad de un alto interés público o conveniencia nacional, Kresalja[27] sostiene que son conceptos indeterminados, con contenido jurídico y político, que para su definición debe ser discutido por las fuerzas políticas. No hay mejor espacio que el Congreso de la República. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha adelantado que el interés público es "aquello que beneficia a todos; por ende, es sinónimo y equivalente al interés general de la comunidad. Su satisfacción constituye uno de los fines del Estado y justifica la existencia de la organización administrativa"[28]; más adelante, menciona que el interés público es simultáneamente un principio político de la organización estatal y un concepto jurídico. En el primer caso opera como una proposición ético-política fundamental que informa todas las decisiones gubernamentales; en tanto que en el segundo actúa como una idea que permite determinar en qué circunstancias el Estado debe prohibir, limitar, coactar, autorizar, permitir o anular algo"[29].

Por otro lado, por mandato del artículo 61 de la Constitución, el Estado tiene la función de facilitar y vigilar la libre competencia, y de combatir prácticas que la limiten y el abuso de la posición de dominio o monopólicas. Sin embargo, el artículo 62 de la mencionada norma convierte al Estado en un actor que define preferencias en el mercado, en particular con la suscripción de contratos-ley que no pueden ser modificados por leyes o de proteger la libertad de contratar con la inmunidad de los pactos contractuales por sobre las leyes u otras disposiciones.

8. El Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos

El Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos aprobado el año 2021 constituye un significativo y positivo paso en orden a asegurar que el Estado peruano refuerce las obligaciones internacionales suscritas en los tratados internacionales de los que es parte.

Al respecto, es relevante considerar que el Estado peruano ha ratificado instrumentos clave en materia de derechos humanos, así como tratados específicos en materia laboral y ambiental, entre otros. De igual forma, se ha adherido y comprometido a la implementación

---

[25] Kresalja, B. (2016). Estado o mercado: El principio de subsidiariedad en la Constitución peruana. Fondo Editorial de la PUCP. pp. 108.
[26] Ídem.
[27] Kresalja, B. (2016). Estado o mercado: El principio de subsidiariedad en la Constitución peruana. Fondo Editorial de la PUCP. pp. 108.
[28] Fundamento 11 de la sentencia recaída en el Expediente N° 0090-2004-AA/TC.
[29] Ídem

a nivel nacional de importantes normas de *soft law* como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, entre otros. Desde este punto de vista, la vinculatoriedad de estos diversos instrumentos demanda, en primer lugar, hacer efectivo el compromiso de adecuar la regulación a los estándares internacionales, y en segundo lugar, garantizar la vigencia de los mismos tanto en el ordenamiento jurídico nacional como en la práctica.

En ese sentido, la aplicación de estos instrumentos exige de un mayor refuerzo y vinculatoriedad enfocado en actores sociales muy importantes, situados más allá de la esfera del Estado. En particular, reforzando los marcos jurídicos vigentes mediante la adopción de estándares sobre empresas y derechos humanos que alineen la práctica internacional vigente con la nacional. A partir de ello, las obligaciones de *soft law* sobre debida diligencia, que son ya empleados en una serie de cadenas de suministro que operan en nuestro país, podrán tener de forma progresiva y sostenida un mayor alcance y hacerse más efectivas en muchas más empresas.

En este sentido, cabe destacar el trabajo realizado en el proceso de formulación y aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, que ha supuesto un esfuerzo colectivo relevante y singular. El proceso se desarrolló entre septiembre de 2019 y marzo de 2021, implicando una amplia evaluación sobre los vacíos y deficiencias en la implementación de los Principios Rectores en nuestro país, contando con la asistencia técnica de cuatro universidades y la participación de 132 actores (o partes interesadas), entre las que cabe mencionar a un número significativo de entidades estatales, sociedad civil, pueblos y comunidades indígenas, organizaciones de trabajadores, organismos internacionales y de cooperación internacional. Por otro lado, los resultados se enfocaron en construir un diseño macro, según los lineamientos aprobados por el Consejo Nacional de Derechos Humanos.

Aprobado el plan, la tarea del Estado, en este momento, pasa por desplegar mayores esfuerzos para su implementación a través de acciones que fortalezcan tanto su apropiación y desarrollo por parte de las instituciones empresariales, sindicales, indígenas y de la sociedad civil, como el concurso de todas ellas en favor de políticas públicas sobre la materia y las modificaciones normativas concomitantes.

En particular y en relación con el objetivo del presente informe, interesa destacar, en primer lugar, el Lineamiento N° 5 sobre el "diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación". Una directriz orientada a fortalecer los mecanismos estatales para reparar y proteger a las personas en el ámbito empresarial, que demanda la implementación de una acción macro dirigida a promover multidimensionalmente la debida diligencia, lo que exige, a su vez, la promoción de modificaciones normativas que "garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional". En segundo lugar, también conviene relevar, la acción número 30, incluida en el Plan, que establece que, al 2024, se deberá "evaluar, teniendo en cuenta los avances alcanzados a través del PNA en el fortalecimiento de la política pública sobre PR-CER, una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial". Ello

supone, entre otras cosas, la implementación de espacios de revisión legislativa; evaluar la ampliación de responsabilidades penales en el marco de las sanciones a personas jurídicas; y perfeccionar las normas internas sobre los deberes de prevención en materia de derechos humanos que deben asumir las empresas.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa cuenta con cuatro títulos, diez capítulos, treinta y un artículos, tres disposiciones finales complementarias y transitorias, una disposición final modificatoria y una disposición complementaria derogatoria.

Dentro de los principales impactos a la legislación nacional que el proyecto aporta se encuentra la armonización de la legislación doméstica peruana con diversos estándares internacionales de los que el Perú, formal y progresivamente, se ha hecho parte. Armonización imperativa a la luz de la obligación de cumplir de buena fe con tales estándares a la luz de las obligaciones establecidas por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de los que el Perú es también Estado Parte[30]. Así, esta armonización legislativa se verá reflejada en la ampliación de los mecanismos de interpretación que la presente propuesta legal recoge al incorporar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales, así como de los pronunciamientos de los órganos internacionales y/o supranacionales encargados de controlar o promover su cumplimiento.

Recurriendo al principio de corrección profesional cuando se está ante un supuesto de infracción del deber de debida diligencia en la materia, asimismo, el presente proyecto amplía también el espectro de responsabilidad civil a las empresas, quienes tendrán la obligación de cuidar que sus actividades, ya sea por acción u omisión, o en forma directa o indirecta, menoscaben el goce de los derechos humanos. Esto incluye a las acciones de sus filiales, cadenas de proveedores, licenciatarios y subcontratistas. En esa misma línea, el proyecto también dispone que la responsabilidad aludida no se extinguirá ni eximirá por la simple alegación de la debida diligencia. Tampoco por efectos de la fusión, absorción o escisión de las empresas, ni por su disolución aparente cuando continúe la actividad económica y se mantengan los rasgos centrales de la identidad empresarial.

La propuesta de ley propone la creación de un registro de empresas que infrinjan las disposiciones sobre derechos humanos y medio ambiente que estará a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Las empresas inscritas en el registro no podrán contratar con el Estado.

---

[30] La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados fue ratificada por el Perú por medio del Decreto Supremo N°029-2000-RE. Instrumento de ratificación depositado el 14 de septiembre de 2000. Fecha de ratificación el 14 de septiembre de 2000. Fecha de entrada en vigencia para el Perú el 14 de octubre de 2000.

Asimismo, la norma propuesta propone la creación de un denominado Compromiso de Ajuste de Conducta (CAC) que tendrá el carácter de título ejecutivo y será propuesto por la autoridad administrativa competente o el Ministerio Público cuando se amenace o existan afectaciones subsanables, con la finalidad de suspender la acción civil y penal para la realización de acciones reparatorias.

La presente iniciativa legislativa plantea, asimismo, la modificación de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación.

TEXTO ORIGINAL	TEXTO MODIFICADO
Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.	**Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo** Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio, **con excepción de las que resulten de afectaciones a derechos humanos**

d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.	**laborales que se ventilan en el proceso abreviado laboral.** c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral:

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).	**a) la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.** **b) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.** **c) las que resulten de afectaciones a derechos humanos laborales.** **3**. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. **4**. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
Artículo 18.- Demanda de liquidación de derechos individuales Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada. En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso,	**Artículo 18.- Demanda de liquidación de derechos individuales** Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya **adquirido** autoridad de cosa juzgada. En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia **correspondiente**. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.	
Artículo 31.- Contenido de la sentencia El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.	**Artículo 31.- Contenido de la sentencia** El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. **Si la sentencia considera que existe afectación de derechos fundamentales laborales específicos o inespecíficos, el juez ordena el pago de una indemnización estableciendo una cuantía que procure la reparación integral de la víctima y un efecto preventivo de repetición de la conducta.** Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.	El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado.

El proyecto de ley busca que las implicancias de la actividad empresarial sobre los derechos humanos sean internalizadas genuinamente por quienes lo producen. Esto abarca a los impactos sociales, laborales y ambientales. Asimismo, estimula la participación ciudadana, trabajadores, y de sus organizaciones, en la mejor vigilancia y cumplimiento de los estándares de respeto, protección, garantía, sanción y remediación ante la violación de derechos humanos. Desde esta perspectiva, tiene un efecto económico en la limitación de los costos por conductas dañosas de las empresas hacia los ciudadanos y el Estado.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se vincula con la Política de Estado del Acuerdo Nacional número 14[31] relativa al acceso al empleo pleno, digno y productivo que se detalla a continuación:

> *"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible".*

Asimismo, se vincula a la Política de Estado número 18[32] del Acuerdo Nacional relativa a la búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica, que se detalla a continuación:

---

[31] https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/

[32] https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/iii-competitividad-del-pais/18-busqueda-de-la-competitividad-productividad-y-formalizacion-de-la-actividad-economica/

"Nos comprometemos a incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada, así como para la gestión pública y privada. Asimismo, nos comprometemos a promover y lograr la formalización de las actividades y relaciones económicas en todos los niveles".

Finalmente, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, cabe indicar que el proyecto de ley guarda relación con los temas 30 "Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales" y 70 "Medidas para promover la formalización, potenciar la productividad y la competitividad de las MYPES y la mediana empresa" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.