



**Promoviendo los  
Principios Rectores  
desde los Pueblos  
Indígenas**



Foto: Expok

## Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú

El presente boletín recoge y analiza información relacionada con el proceso de construcción del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en el Perú, la cual es contrastada con experiencias comparadas de países de América Latina y el Caribe (Colombia, Chile, Argentina y México). Dichas experiencias se basan en compromisos, esfuerzos y retos relacionados con la elaboración del referido Plan a fin de fortalecer el goce efectivo de los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales.



DERECHO  
AMBIENTE Y  
RECURSOS  
NATURALES

## ***Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú.***

### **AUTORES:**

- Claudia Zúñiga Carillo - Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)
- Jackeline Borjas Torres - Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)
- Rodrigo Orcotorio Figueroa - Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)

### **EDITADO POR:**

Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)  
Jr. Huáscar N° 1415, Jesús María, Lima - Perú  
Teléfonos: (511) 340-3780 | (511) 340-3720  
Correo electrónico: dar@dar.org.pe  
Página web: www.dar.org.pe

### **REVISIÓN GENERAL:**

Johana Mendoza Vargas

### **COORDINACIÓN GENERAL:**

Francisco Rivasplata Cabrera

### **DISEÑADO E IMPRESO POR:**

Nauttica Media Design SAC  
Teléfono: (511) 692-1503  
Correo electrónico: info@nautticamedia.com  
Página web: www.nautticamedia.com

Primera edición: Octubre 2019.  
Se terminó de imprimir en xxxx de 2019..

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° xxxx.  
ISBN: xxxxx [opcional].

---

Está permitida la reproducción parcial o total de este libro, su tratamiento informático, su transmisión por cualquier forma o medio, sea electrónico, mecánico, por fotocopia u otros; con la necesaria indicación de la fuente.

Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad de los autores y en ningún caso refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Hecho en Perú.

Empresas y  
Derechos Humanos



---

**Los Principios Rectores  
sobre Empresas y Derechos  
Humanos en Perú**

---

# Índice

---

## **P** Presentación

Pág. **07**

## **01** Marco legal para la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos

Pág. **10**

## **02** Implementación de dichos principios rectores en Perú: el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos y los factores a considerar para su adopción

Pág. **16**

---

## **03** Implementación de los principios rectores en América latina

---

Pág. **16**

3.1 Colombia

Pág. **17**

3.2 Chile

Pág. **22**

3.3 Argentina

Pág. **28**

3.4 México

Pág. **32**

---

## **04** Conclusiones

---

Pág. **41**

## **05** Bibliografía

---

Pág. **42**

## **06** Anexos

---

Pág. **44**

# EVENTO DE LANZAMIENTO



## Empresas y Derechos Humanos Perú

Plan Nacional de Acción al Bicentenario



Auditorio MINUJOSH

Calle Suroeste Línea 8201 - Miraflores  
(Calle Avenida 42 de la Av. Arequipa)



12 de diciembre  
11:00 am a 13:00 pm



El País Perseus

Tejiendo caminos  
de ciudadanía y  
reconciliación



Comisión de  
Derechos  
Humanos



# Presentación

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Rectores), respaldados por el Consejo de Derechos Humanos (Resolución 17/4)<sup>1</sup>, son una guía para interpretar e identificar las obligaciones internacionales relacionadas con la responsabilidad de los Estados y las Empresas cuando cometen violaciones de derechos humanos generados por sus actividades económicas. En ese sentido, y de acuerdo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los Estados deben proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidos en sus territorios y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas (Principio 1). Asimismo, las Empresas deben respetar los derechos humanos, es decir deben abstenerse de vulnerarlos y hacer frente cuando se produzcan impactos negativos, directa o indirectamente, por sus actividades económicas (Principio 11).

John Ruggie, representante especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales, estableció en su Informe Final que el deber de protección del Estado implica la adopción de medidas de carácter interno que hagan posible la elaboración de un marco nacional que asegure el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos<sup>2</sup>. En ese sentido, y de acuerdo al 5to Lineamiento Estratégico del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 (PNDH 2018 – 2021), el Estado Peruano se comprometió a la implementación progresiva de los Principios Rectores en el ordenamiento interno a través de la elaboración de un Plan Nacional de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos que viene siendo liderado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH).

El MINJUSDH ha elaborado una Metodología para la elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos la cual se encuentra en la 3era fase que consiste en un estudio de la situación actual de los derechos humanos y la implementación de los Principios Rectores (línea de base) para identificar las principales problemas y brechas (diagnóstico inicial) a resolver por el Estado a través de una política pública sobre empresas y derechos humanos.

En ese sentido, la presente publicación tiene como objetivo describir el marco legal de los Principios Rectores y su implementación a través de PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, hasta ahora en el Perú y las experiencias internacionales en la implementación de dichos principios en países de América Latina y el Caribe (Colombia, Chile, Argentina y México) hasta mayo del 2019. Asimismo, incluye el análisis de diversos casos de violaciones de derechos humanos para un mejor estudio y elaboración del documento en el Perú. Por ello, presentamos este material, elaborado por Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR), como un aporte de lecciones aprendidas para mejorar la protección y promoción de los Derechos Humanos desde América Latina.

---

1. En: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>

2. RUGGIE, J., Informe Final del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Asamblea General. A/HRC/17/31. 21 de marzo de 2011.



# 1. Marco legal para la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos

FOTO:  
Ministerio de Justicia y  
Derechos Humanos

Las actividades de las empresas producen múltiples consecuencias sobre los derechos humanos, entre ellas: graves afectaciones y/o denuncias por vulneración a estos derechos. Pese a ello, los Estados no han logrado regular y/o supervisar los impactos de la actuación empresarial de manera adecuada y, por el contrario, se han dado escenarios en donde las Empresas tienen mayor influencia y poder económico.

Es por ello que los Organismos Internacionales (ONU, OEA, OIT, etc.) han realizado esfuerzos para regular los impactos negativos generados por las actividades de las empresas a través de documentos internacionales<sup>3</sup>, cuyo objetivo fue buscar consensos entre los sectores públicos y privados para que dichos documentos sean de obligatorio cumplimiento para las Empresas. Así como que los documentos referidos sirvan de lineamientos y/o parámetros para las políticas públicas en materia de empresas y derechos humanos.

En este contexto, en el 2008, el Representante Especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, presentó el Marco de las Naciones Unidas (ONU) "*Proteger, Respetar y Remediar*"<sup>4</sup> al Consejo de Derechos Humanos (CDH) de la ONU, a partir del cual se generó el debate sobre cómo abordar la relación entre las empresas y los derechos humanos e influir en políticas públicas nacionales e internacionales.

3. Varios documentos internacionales para tratar las empresas y derechos humanos fueron elaborados por diversas organizaciones internacionales: ONU (proyecto de Código de Conducta para las Empresas, Pacto Mundial, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y Principios para Inversión Responsable), OCDE (Directrices para las Empresas Multinacionales) y OIT (Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social). Revisado en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7110/CORTES\\_CABIESES\\_MICAELA\\_LA\\_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7110/CORTES_CABIESES_MICAELA_LA_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

4. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 8/7. Mandato del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de



En ese sentido, es que en el año 2011, el CDH aprobó el documento definitivo, haciendo suyas las recomendaciones del Marco de la ONU referido, denominado: **"Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"**". Los Principios Rectores (31 Principios) pretenden ser una norma de conducta sobre la expectativa que se tiene de los Estados y las Empresas en relación con la protección de los derechos humanos en actividades económicas. Asimismo, sirven en la búsqueda de criterios específicos para determinar la responsabilidad de los Estados y las Empresas cuando generan consecuencias negativas por violaciones de derechos humanos en contextos económicos<sup>6</sup> y se estructuran a través de tres (03) pilares esenciales:

1. **Pilar de Proteger:** Los Estados deben proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas en sus territorios y/o jurisdicciones por parte terceros, incluidas las Empresas. Para ello, deben adoptar medidas de investigación y/o políticas públicas. (Principio 1).
2. **Pilar de Respetar:** Las Empresas deben respetar los derechos humanos. Es decir, evitar la vulneración de derechos humanos y hacer frente a las consecuencias negativas generadas por sus actividades. (Principio 11).
3. **Pilar de Remediar:** Los Estados deben implementar mecanismos para remediar y/o reparar las consecuencias negativas generadas por vulneraciones de derechos humanos a través de vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo. (Principio 25). Y las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional, así como asegurar su disponibilidad (Principios 29 y 30).

Entre las recomendaciones del Informe Final del Marco de la ONU<sup>7</sup>, se destaca que, debido a la gran complejidad de las actividades estatales y empresariales en materia económica, no basta con solo tomar y aplicar los Principios Rectores tal cual están, sino que se debe considerar las particularidades de cada Estado en orden de hacerlos efectivos ya que no existe una "talla única" para todos los casos. Por ello, el CDH, a través de la creación de un Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas (Grupo de Trabajo ONU), estableció una serie de recomendaciones adicionales para el apoyo, promoción e intercambio de experiencias en la elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos como herramienta que sirva para concretizar los Principios Rectores en cada territorio nacional<sup>8</sup>.

Además, la Organización de Estados Americanos (OEA), a través de la Resolución N° 2887-2016, alienta a los Estados Miembros a participar en las iniciativas nacionales, regionales o globales para la protección de los derechos humanos de los afectados por actividades empresariales<sup>9</sup>.

Por todo lo expuesto, los Estados han empezado a desarrollar a nivel interno Planes Nacionales de Acción a fin de poder implementar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. En los siguientes capítulos se analizará los hechos relacionados con la elaboración de dichos planes a nivel de Perú, Colombia, Chile, Argentina y México, así como las distintas particularidades que enmarcan dicho proceso y la inclusión de los Pueblos Indígenas como grupo vulnerable y los mecanismos de reparación y/o remediación de las consecuencias negativas generados por violaciones de derechos humanos en contextos económicos.

---

los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Revisado en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf)

5. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 17/4 que aprueba los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos. Revisado en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>

6. Lucena Cid, Isabel Victoria (2017). La Implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Implicaciones para los Estados. *Universitas*, N° 25. pp. 69-89.

7. Ver: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31\\_AEV.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf)

8. Ver: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

9. Ver: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES\\_2887\\_XLVI-O-16.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2887_XLVI-O-16.pdf)



FOTO:  
Johana Mendoza V. / DAR

## 2.

### Implementación de dichos principios rectores en Perú: El proceso de elaboración del Plan Nacional de acción sobre empresas y derechos humanos y los factores a considerar para su adopción

Si bien el Marco de la ONU de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos no es un instrumento jurídicamente vinculante como tal, sus cláusulas y/o contenido se basan en obligaciones contenidas en diversos tratados internacionales de derechos humanos que sí son obligatorios. La adicionalidad de este instrumento radica en que son estándares aplicables ya no solo a los Estados, sino también a las empresas como actores privados.

Dada la importancia de este marco de protección, el Estado Peruano elaboró el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021 (PNDH PERU 2018 - 2021) que, mediante su 5to Lineamiento Estratégico<sup>10</sup>, propone implementar los Principios Rectores a través de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, el cual servirá como herramienta para el diseño e implementación de políticas públicas nacionales y sectoriales con enfoque basado en derechos humanos. A continuación, la Acción Estratégica al respecto:

**Cuadro N° 01. PNDH PERÚ 2018-2021 Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

<b>Acción Estratégica (AE) para la implementación de los Principios Rectores en Perú</b>				
<b>AE</b>	<b>¿En qué consiste?</b>	<b>Responsable de la AE</b>	<b>Indicador de la AE</b>	<b>Responsable del Indicador</b>
Implementar de manera progresiva los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Proteger, Respetar y Remediar), los mismos que serán complementados con otros instrumentos internacionales vinculados.	(...) Para tal efecto, <u>se formulará un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos</u> , a partir de una metodología, un diagnóstico y una Línea base que, al igual que el Plan, serán construidos, todos ellos, de modo amplio, participativo, consensuado y descentralizado entre los sectores estatales, empresariales, de trabajadores y de la sociedad civil.	MINJUSDH, en coordinación con todos los sectores involucrados.	Un informe que contenga la Metodología con base en la cual se desarrollará la Línea base, el diagnóstico y el <u>Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos</u> . Esta metodología, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU, será construida de modo amplio, participativo, consensuado y descentralizado entre los sectores estatales, empresariales y de la sociedad civil. (...)	MINJUSDH

**Fuente:** MINJUSDH



**FOTO:**  
Cooperación

Como se puede apreciar, el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos tiene como reto ser un proceso amplio, participativo, consensuado y descentralizado. Sin embargo, dicho proceso presenta observaciones tales como la volatilidad de liderazgo en las autoridades rectoras y la posible presión por parte de actores privados (empresas), los cuales son parte de este proceso. Por ejemplo, en junio de 2018 se realizó el lanzamiento del proyecto para la elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos liderado por el MINJUSDH y la Defensoría del Pueblo. Sin embargo, debido a cuestiones políticas, se tuvo que hacer otro evento de (re) lanzamiento, en diciembre de 2019. Este encuentro contó con la participación activa de Deysi Avalos Cahuaniri, representante del Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU), para compartir la problemática sobre la situación conflictiva entre las actividades empresariales los derechos indígenas en la zona de influencia de su comunidad en Cusco.

Asimismo, el MINJUSDH elaboró una Guía Metodológica que identifica y desarrolla los pasos a seguir en el proceso de construcción del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Actualmente, este proceso se encuentra en la 3era fase que consiste en la elaboración de la línea de base y diagnóstico situacional de los derechos humanos en el Perú.

**Cuadro N° 02.** CRONOGRAMA DEL PNA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN PERÚ

<b>Cronograma del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos</b>		
<b>1ra fase</b>	Metodología aprobada en mesa multiactor	Julio 2019
<b>2da fase</b>	Capacitación a representantes de los sectores estatales, empresariales, de trabajadores y de sociedad civil en Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y otros instrumentos internacionales.	Febrero - Diciembre de 2019
<b>3ra fase</b>	<b>Diagnóstico y línea de base culminados en mesas multiactor</b>	<b>Noviembre 2019</b>
<b>4ta fase</b>	Plan Nacional de Acción aprobada en mesas multiactor	Mayo - Junio 2020

*Fuente: MINJUSDH*

## 2.1. Algunos factores a considerar para la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Para que el proceso de construcción del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos sea adecuado y efectivo, se deben considerar los siguientes factores:

### 2.1.1.

#### **INCLUIR LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL PROCESO DE REDACCIÓN DEL PNA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.**

En el marco del proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, las organizaciones indígenas solicitaron ser parte en dicho proceso. Su solicitud tuvo respuesta positiva a través del reconocimiento de la Plataforma Indígena Amazónica sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>11</sup> (Plataforma Indígena – Amazónica) que está conformada por: la Asociación Interétnica para el Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP) y cinco de sus federaciones regionales: Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU), Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI-SL), Organización Regional AIDSESP de Ucayali (ORAU), Organización Regional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (ORPIAN-P) y la Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO).

11. Hecha la búsqueda en: <http://www.aidesep.org.pe/noticias/plataforma-indigena-amazonica-es-considerada-para-participar-durante-el-proceso-de>

La finalidad de la Plataforma Indígena Amazónica es realizar, entre otras, funciones de seguimiento al proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos y garantizar que los intereses y demandas de los pueblos indígenas sean integrados por medio de diálogos participativos y talleres de información y consulta. Es así que, y en base a su derecho a la participación indígena consagrado por el Convenio 169 de la OIT, la Plataforma Indígena - Amazónica viene realizando aportes al proceso como: propuesta de lineamientos básicos para la hoja de ruta en la construcción de dicho PNA y sistematización de información sobre los casos de afectación por vulneraciones de derechos humanos por parte de empresas en contextos extractivos y de infraestructura. Estos aportes deben ser incorporados al presente proceso.

A continuación, la propuesta de lineamientos básicos para la hoja de ruta del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos:

### **Cuadro N° 03. PROPUESTA DE LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PNA**

#### **PROPUESTA DE LA PLATAFORMA INDÍGENA AMAZÓNICA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA LA HOJA DE RUTA DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PNA**

##### **1. Mesa indígena:**

- a. Se debe reactivar este espacio con la participación de autoridades representativas indígenas.
- b. Espacio debe ser implementado para la articulación de las organizaciones indígenas y el recojo de aportes en el marco de la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.
- c. Debe implementarse a través de un diálogo de alto nivel de decisión, con participación horizontal y paritaria entre Estado y pueblos indígenas. Con miembros nacionales y subnacionales.
- d. Plan diferencial para pueblos indígenas y empresas.
- e. Participación de Comisionados, a través de la identificación de puntos focales de coordinación.
- f. Identificación de presupuesto para que llegue al territorio de bases de organizaciones indígenas.
- g. En el marco de esta mesa se debe discutir la consulta, presupuesto y tiempos. La ruta: tiempo, recurso humano, talleres dónde, cómo y qué información recoger, y cómo concertar al final.

##### **2 Participación Indígena y Consulta Previa:**

- a. La participación indígena debe darse desde la elaboración del diagnóstico. La versión inicial de los lineamientos del plan referidos a los pueblos indígenas, deben ser consultados con los pueblos a fin de llegar a consenso. Este proceso de consulta será posterior a la elaboración conjunta del diagnóstico y línea de base.

**3 Socialización, transparencia y acceso a la información:**

- a. Debe realizarse una fase de información previa y transparencia de la información que detalle de dónde nace el PNA, asociado a PPRR, etc. Se tiene que trasladar la información dentro del movimiento indígena liderado por AIDSESEP.
- b. Foro nacional y foros regionales para socialización de lo que se ha avanzado y cómo se piensa elaborar el PNA.
- c. Elaboración de Planes regionales y convocatorias regionales, que impliquen trabajos de equipo (se muestran falencias y aportes que puedan exigir) acorde a las exigencias de los pueblos.

**4 Participación indígena:**

- a. La propuesta del MINJUS no tiene previsto una especificidad de la participación de pueblos indígenas. Si bien se incluye dentro de sociedad civil, debe ser un Plan diferencial indígena. Es un tema de ruta planteada por el Gobierno: 1° diagnóstico y 2° socialización. Los pueblos tienen el derecho de plantear la ruta indígena dentro de la ruta del Gobierno.
- b. Participación de AIDSESEP como organización nacional representativa y participación de organizaciones representativas indígenas en todos los niveles.
- c. Inclusión de aportes de autoridades tradicionales y sabi@s indígenas con misma importancia que sectores académicos.
- d. Las universidades deben reconocer y recoger las experiencias de las organizaciones indígenas. Esto con el objetivo de que el trabajo de las universidades tengan un sustento.
- e. Esto implica hacer planes regionales, trabajar con universidades regionales y gobiernos regionales.
- f. Necesidad de una convocatoria abierta a participar en el proceso.

**5 Equipo de Garantes:**

- a. Se debe crear un equipo de garantes que fortalezcan las demandas de las organizaciones indígenas.
- b. La conformación debe incluir dos niveles: (1) Nacional como la Defensoría del Pueblo, Contraloría de la República, otros; e, (2) Internacionales como las Naciones Unidas, OIT, otros.
- c. Cuya función sea garantizar la visión indígena en el PNA.

**6 Diagnóstico y línea de base:**

- a. Debe contener la visión indígena.
- b. Ruta Especial de los Pueblos Indígenas.
- c. Expertos deben ser validados por las organizaciones indígenas.
- d. Participación efectiva, incluyendo a sabi@s, técnic@ y profesionales indígenas.

**7 Calidad del instrumento:**

- a. Es necesario demandar un instrumento vinculante, como una política pública que cree políticas, planes y proyectos.

**8 Seguimiento:**

- a. Compromiso del Estado: ruta metodológica con recursos. Construyen es lo que queremos nosotros. La mesa debe cumplir nosotros.
- b. Representación indígena en el Consejo Nacional de Derechos Humanos.
- c. Creación de un Mecanismo de "Acción Urgente" para hacer seguimiento a propuestas y casos emblemáticos.
- d. Seguimiento por parte de la Mesa indígena, entendiendo cuál es el alcance, sino tiene alcance ir a un Foro nacional para presionar al Gobierno.

**9 Presupuesto correspondiente:**

- a. Es necesario un presupuesto específico para las acciones que proponen los pueblos y organizaciones indígenas.

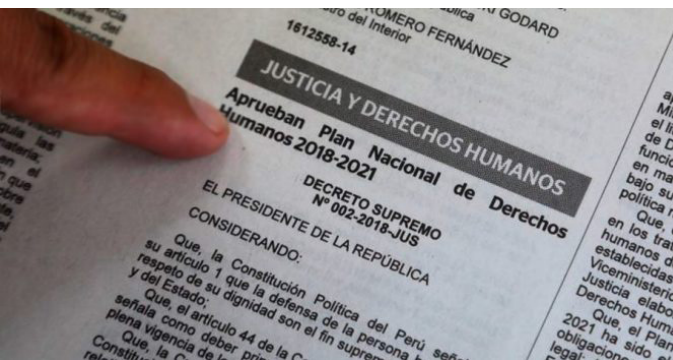
## 2.1.2.

### INCLUIR MECANISMOS DE REMEDIACIÓN.

Los Principios Rectores establecen que los Estados implementen mecanismos de remediación y/o reparación (3er pilar) para las vulneraciones de derechos humanos generados por actividades empresariales. En vista de ello, se reconocen tres (03) tipos de mecanismos: (I) Mecanismos Estatales Judiciales; (II) Mecanismos Estatales no Judiciales; y, (III) Mecanismos no Estatales.

Respecto a los Mecanismos Estatales Judiciales, los Principios Rectores exigen que los Estados adopten medidas necesarias para asegurar y resolver los obstáculos legales, prácticos u otro tipo para remediar los daños producidos por violaciones de derechos humanos en contextos económicos. En vista de ello, se puede identificar los siguientes avances: el Consejo Nacional de Gestión Ambiental del Poder Judicial (CNGA del PJ) ha venido fortaleciendo los mecanismos judiciales a través de la realización del III Congreso de Justicia Ambiental donde se capacitaron a los operadores de justicia sobre cuestiones relacionadas con derecho ambiental, gestión ambiental y pueblos indígenas. Asimismo, se contó con la participación de Jamner Manihuari, Presidente de CORPI-SL, quien dio a conocer las necesidades y demandas de sus comunidades bases para lograr el acceso a los mecanismos judiciales de reparación con enfoque intercultural.

Además de ello, se creó el Primer Juzgado de Investigación Preparatoria en Material Ambiental con sede en Puerto Maldonado, Madre de Dios<sup>12</sup> y el Observatorio de Justicia Ambiental, el cual cuenta con el apoyo de Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)<sup>13</sup>, en vista de lograr los objetivos de acceder a una justicia ambiental integral y que permita resolver las brechas existentes en la materia.



FOTOS:  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

12. Ver en: <https://elperuano.pe/noticia-los-juzgados-ambientales-el-peru-63501.aspx>

13. Ver en: <https://www.dar.org.pe/noticias/observatorio-de-justicia-ambiental-del-poder-judicial-plataforma-virtual-con-informacion-ambiental-para-todas-y-todos/>



### 3. Implementación de dichos principios rectores en América Latina

FOTO:  
Cooperación

La elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos es un macro-proceso que implica el esfuerzo conjunto de todos los países de la región de América Latina para intercambiar experiencias en la construcción de dicho plan, el mismo que debe considerar las particularidades de los procesos nacionales, los problemas identificados y retos asumidos en vista de un mejor desarrollo sostenible a favor de los derechos humanos en actividades económicas regionales.

Es así que, el presente capítulo que contiene información a mayo del 2019 abarcará por cada país: (1) el marco legal nacional para la adopción del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos; (2) factores nacionales a considerar para la elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos; y (3) casos nacionales sobre graves consecuencias generadas por las actividades empresariales. Los países a detallar son: Colombia, Chile, Argentina y México.



FOTO:  
Ministerio de Justicia y  
Derechos Humanos



## 3.1. Colombia

### 3.1.1.

#### **MARCO LEGAL PARA LA ADOPCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.**

A nivel nacional, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos no son exigibles en la Constitución Política de Colombia ("CPC") por no estar reconocidos en un tratado o convenio internacional vinculante. Para que dichos principios sean exigibles a nivel interno resulta imprescindible la elaboración de un instrumento de derechos humanos que sea ratificado por Colombia y permita incorporar los Principios Rectores al bloque de constitucionalidad, lo cual les otorgaría el mismo rango que la CPC de 1991.

No obstante dicha situación, se elaboraron tres (03) medidas nacionales que buscan implementar y desarrollar los Principios Rectores, desde el plano político, en Colombia: (I) Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2034; (II) Plan Nacional en Empresas y Derechos Humanos; y (III) Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos.

La Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014 – 2034<sup>14</sup> (ENDH 2014 – 2034) es el marco orientador de las acciones estatales para garantizar el goce efectivo de los derechos humanos durante actividades empresariales; siendo un compromiso de Colombia en vista de "posicionar el respeto por los derechos humanos como factor de mejora competitiva para lograr la inserción en la comunidad económica internacional y alcanzar el desarrollo sostenible<sup>15</sup>".

Asimismo, la elaboración de un PNA sirve para articular las prioridades y acciones estatales en busca de implementar las obligaciones y compromisos internacionales sobre una determinada política nacional y/o sectorial. En ese sentido, durante el mandato del ex Presidente Juan Manuel Santos, se dictó el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos 2015 – 2017<sup>16</sup> ("PNEDH 2015 – 2017"), como un instrumento de política pública elaborado de manera participativa con empresas y organizaciones de la sociedad civil, y con apoyo de la comunidad internacional, para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales. Dicho Plan parte de un enfoque diferencial que reconoce la importancia de los sectores vulnerables en razón al territorio y/o la situación posconflicto armado, resumidos de la siguiente manera:

1. El Estado y las Empresas deben garantizar la protección y el respeto por los derechos humanos, respectivamente, para el desarrollo sostenible del país.
2. El Estado debe coordinar con todos los niveles estatales para el diseño e implementación de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos; e incluir a la sociedad civil en espacios de diálogo multi-actor para la prevención y mitigación de los impactos negativos.

14. Consejería de Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia. Disponible en: [http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia\\_web.pdf](http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf)

15. Consejería de Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia. Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034. Pág. 104. Disponible en: [http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia\\_web.pdf](http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf)

16. Consejería de Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>

3. El estado debe implementar medidas de regulación y fomento empresarial para realizar negocios y debida diligencia considerando los sectores involucrados.
4. Promover una cultura de respeto y paz empresarial con los derechos humanos.
5. Creación de incentivos para implementar los estándares internacionales de derechos humanos en las cadenas de producción empresariales.
6. El estado debe coordinar los programas de Responsabilidad Social Empresarial.
7. Creación de mecanismos judiciales y no judiciales para la remediación de los daños ocasionados.



**Colombia Avanza**  
DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA  
Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas

FOTO:  
Universidad  
Externado



Los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos<sup>17</sup> (Lineamientos para una Política Pública) son un documento que identifica los principales retos y problemas específicos, en diversos sectores, a resolver por parte del Estado de Colombia, como: 1) Falta de promoción del goce efectivo de derechos humanos en actividades empresariales; 2) Dispersión normativa sobre empresas y derechos humanos; y, 3) Falta de integración de la sociedad civil en los espacios de diálogo con las empresas.

### 3.1.2.

#### **FACTORES A CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.**

##### ***A. ¿Por qué deben ser considerados y/o incluidos los Grupos Vulnerables en el proceso de redacción del PNEDH 2015 – 2017 y cuáles son los mecanismos?***

Con el objetivo de cumplir los estándares internacionales, el proceso de redacción del PNEDH 2015 – 2017, durante los años 2012 y 2015, contó con un carácter participativo donde se integraron las necesidades de los principales grupos

17. Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Presidencia de la República de Colombia. Disponible en: [http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica\\_web.pdf](http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf)

vulnerables, así se llevaron a cabo: "Diversos eventos en varias regiones de Colombia donde participaron líderes sociales, organizaciones de la sociedad civil y representantes del Estado para identificar los problemas y diseñar acciones relacionadas con empresas y derechos humanos"<sup>18</sup>. Asimismo, para la elaboración del primer borrador del documento se creó una Mesa Técnica liderada por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (CPDH), conformada por diversos actores públicos y privados, y fue consultado en diversos talleres nacionales y regionales.

### **B. ¿Qué mecanismos de reclamación proporciona o debería proporcionar el PNEDH 2015 – 2017?**

Si bien el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el acceso a mecanismos judiciales para las víctimas de violaciones de derechos humanos, debe considerarse que no es necesaria la creación de otros más ya que las jurisdicciones locales cuentan con medios idóneos para acceder a la justicia: acciones de grupo, tutelas, demandas contra el Estado por responsabilidad civil, etc. Además, que desde la experiencia colombiana, se propuso mejorar los espacios de fortalecimiento de capacidades técnicas y del sistema judicial y, a través de dicho proceso, realizar un diagnóstico de la efectividad de los mecanismos judiciales y no judiciales de remediación e identificar los principales obstáculos y retos para la mejora del acceso a la justicia<sup>19</sup>.

Por ejemplo, la posible creación de un tipo de acción sumaria y célere que permita la reparación de los daños se encuentra ya reconocida en varios países de la región denominada acción o tutela de amparo. Pero, la labor de analizar los mecanismos actuales debe hacerse tratando de integrar el enfoque de derechos humanos en las cuestiones civiles, en vista de que la gran mayoría de empresas son personas jurídicas a quienes se les podrá atribuir responsabilidad civil en relación con normas de derecho internacional.



FOTOS:

1. PNUD 2. Consejería Presidencial de Derechos Humanos 3. Universidad Externado

18. Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia. Pág. 5. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>

19. Los mecanismos de remediación se encuentran consignados en la página del Gobierno de Colombia, entre los judiciales están: La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo y el Plan de ajuste progresivo del Ministerio de Justicia; y los no judiciales: la estrategia de difusión del Plan de Acción Nacional del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o la adopción de protocolos de información para recibir peticiones por parte de la Defensoría del Pueblo. Recuperado de: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/LINEASDEACCION.html>

Cabe resaltar el caso de la Dra. Paula Gaviria Betancur quien realizó una solicitud para la implementación del PNEDH 2015 – 2017<sup>20</sup> como esfuerzo que viene realizando la CPDH y la Defensoría del Pueblo. Asimismo, en atención a dicha solicitud, se pudo encontrar que el estado de los mecanismos (judiciales y no judiciales) se encuentran en "ejecución" o "sin avance", pero muy pocos con el estatus de "terminado". Estas falencias reafirman la necesidad de mejorar los mecanismos existentes en diversas instituciones públicas.

### 3.1.3.

## CASOS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS POR ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

La selección de los siguientes casos fue hecha a partir de la relevancia temática - argumentativa y la trayectoria de las empresas en territorio colombiano<sup>21</sup>.

### A. Cerro Matoso S.A.

Cerro Matoso S.A. (Cerro Matoso) es una empresa que realiza actividades de exploración y explotación de Niquel en Montelíbano (Colombia), desde el 30 de marzo de 1963, y exportación, principalmente, a varios países. En los últimos años se ha visto envuelto en escándalos judiciales pues las comunidades indígenas y afrodescendientes aledañas a la zona de explotación alegaron ante la Corte Constitucional de Colombia (La Corte) problema de salud e incluso la muerte.

Por pedido de la Corte, el Instituto de Medicina Legal realizó un estudio donde constató la contaminación del agua y uso de sustancias nocivas, accediendo, a través de ello, a las exigencias de indemnización, cese de actividades de Cerro Matoso y el derecho de participación en la aprobación de acciones futuras de la empresa. Sin embargo, en la actualidad, la decisión de la Corte fue revocada alegando la falta de competencia en sede de tutela para otorgar indemnizaciones por violaciones de derechos fundamentales<sup>22</sup>.



FOTOS:

1. Consejería Presidencial de Derechos Humanos 2. Cancillería Colombia

20. Respuesta a la solicitud de implementación el Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Recuperado de: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/derechos-humanos-empresas/Ministerio%20de%20Justicia.pdf>

21. Environmental Justice Atlas. Recuperado de: <https://ejatlas.org/conflict/exploracion-petrolera-en-corredor-puertovega-teteye-colombia>

22. Corte Constitucional. Sentencia t 733 de 2017. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-733-17.htm>

## **B. Pacific Exploration & Production (antes Pacific Rubiales Energy Corp)**

La empresa Pacific Rubiales Energy Corp (Pacific Rubiales), que realiza labores de exploración y producción de petróleo en Colombia y Perú, ha sido acusada de violar derechos humanos laborales en el marco del Juicio Ético y Político contra el Despojo en Colombia (Juicio Ético) a través de testimonios relacionados a: Medio Ambiente, Impactos sobre Pueblos Indígenas, Laboral y Militarización.

Sobre el aspecto ambiental, los impactos de Pacific Rubiales, en el municipio de Puerto Gaitán, ocasionaron fallas en la normatividad ambiental y zonas de contaminación sobre recursos hídricos, superficiales, acuíferos, etc. Asimismo, se resalta la permisividad del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) frente a la explotación que degrada el suelo.

Uno de los testigos afirmó que: "La población indígena se encuentra en 4 departamentos (36.829 personas en 136 asentamientos y 98 resguardos) de 259.890 km<sup>2</sup> de área y tienen el derecho a la consulta previa de acuerdo al Convenio 169-OIT". Sin embargo, el Presidente Juan Manuel Santos indicó que urge reglamentar tal derecho porque está siendo un inconveniente para el desarrollo minero". Por otro lado, la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC) aclaró que son 64 pueblos indígenas afectadas, entre comunidades indígenas pequeñas, aún no reconocidas por el Estado. Otros testimonios han acusado los impactos ambientales generados en los morichales y el decrecimiento del agua en el Charcón (Antioquía) y la vulneración de las propiedades territoriales.

## **C. Recomendaciones para la actualización del PNEHDH 2015 – 2017 de Colombia**

Si bien el *PNEHDH 2015 – 2017* considera la participación efectiva de la sociedad civil para asegurar la defensa de sus derechos humanos en actividades empresariales, durante la elaboración de este Plan, las organizaciones indígenas consideran que no se alcanzó su participación total<sup>23</sup>. Esto fue mencionado por un representante del Centro de información sobre empresas y derechos humanos de Colombia en la Cuarta Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y El Caribe durante la sesión de los PNA, organizado por la Alta Comisión de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (ACNUDH)<sup>24</sup>.

En ese contexto, es necesario la implementación de espacios de diálogo que permitan conciliar las costumbres locales de los grupos vulnerables (principales afectados) con las actividades empresariales. Más aún cuando la debida diligencia debe considerar el tipo de actividad que realizan las Empresas y la zona de explotación y, en ese sentido, la voz de las minorías cobra mayor relevancia ya que son las potenciales víctimas de violaciones de derechos humanos.

Asimismo, en la actualización del Plan se debe incluir a las más importantes plataformas de derechos humanos que vienen trabajando con diferentes organizaciones de pueblos indígenas afrodescendientes, comunidades ribereñas, mujeres, niños y niñas adolescentes, personas con discapacidad, entre otras.

23. Nota del revisor: si bien el autor de esta parte del estudio cita lo elaborado por el PNA de Colombia, paralelamente un representante indígena de Organización Nacional de Pueblos Indígenas de la Amazonia Colombiana (OPIAC) indicó que el PNA colombiano no garantiza la participación indígena, más bien las organizaciones indígenas apuestan por el espacio que tienen dentro de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Pueblos Indígenas para la creación de una política pública de derechos humanos. Ver Memoria en: [https://drive.google.com/open?id=1xnp01ffUsN VVWyn9C7nuD22EoC\\_glkGv](https://drive.google.com/open?id=1xnp01ffUsN VVWyn9C7nuD22EoC_glkGv)

24. Ver Resumen de la Cuarta Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe en: <https://drive.google.com/open?id=1NWdeTZ5Q9rQoeL5clCMslnJiSefjW2-m>

## 3.2. Chile

### 3.2.1.

#### MARCO LEGAL PARA LA ADOPCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

En Chile, el marco jurídico de derechos humanos se compone de instrumentos nacionales e internacionales, entre ellos la Constitución Política de la República de Chile<sup>25</sup> (CPR) que en el Capítulo III, artículo 19, enumera una serie de derechos y garantías para todas las personas que, en relación a las Empresas y Derechos Humanos, son: la igualdad ante la ley<sup>26</sup>, la prohibición de la discriminación laboral<sup>27</sup> y la protección al medio ambiente<sup>28</sup>.

Asimismo, la CPR establece que los tratados internacionales tienen plena vigencia una vez que son integradas al ordenamiento jurídico interno<sup>29</sup>, siendo vinculantes y obligatorios para todas las personas naturales y/o jurídicas del territorio, donde algunos han obtenido mayor protección al ser aprobados mediante leyes específicas. Por ejemplo, la Ley N° 20.609, "Medidas contra la Discriminación"<sup>30</sup> (2012), define los actos de discriminación arbitraria e incorpora acciones judiciales para los posibles afectados<sup>31</sup>.



FOTOS:  
MEF Chile

25. Una versión actualizada de la Constitución, contenida en el DS N° 100, de 16 de junio de 2018, del Ministerio General de la Presidencia, puede encontrarse en el siguiente link:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

26. La igualdad ante la ley está consagrada en el artículo 19 N° 2 de la CPR, y destaca el reconocimiento de que todas tanto hombre como mujeres son iguales ante la ley y que ninguna ley o autoridad puede establecer diferencias arbitrarias.

27. La no discriminación en materia laboral está consagrada en el artículo 19 N° 16 de la CPR, y destaca la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

28. La protección al medio ambiente está consagrada en el artículo 19 N° 8 de la CPR, y destaca el deber del estado de velar por que este derecho no sea afectado, inclusive afectando, a través de una ley, el ejercicio de determinados derechos para proteger al medio ambiente.

29. Humberto Nogueira Alcalá, Derecho Constitucional Chileno, Tomo I, pag. 200.

30. Una versión actualizada de la ley N° 20.609 puede encontrarse en el siguiente link: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

31. En el Anexo I, al final del documento, pueden verse los principales tratados suscritos por el Estado Chileno.

Las normas dictadas en materia de derechos humanos complementan un sistema institucional compuesto por: el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)<sup>32</sup>, Ley N° 20.405<sup>33</sup>, y la Subsecretaría de Derechos Humanos (SDH)<sup>34</sup>, Ley N° 20.885<sup>35</sup>. De esta manera, el Estado chileno cuenta con un complejo sistema normativo e institucional para la regulación y protección de los derechos humanos.

En dicho marco, la decisión para elaborar el PAN Chile se dio a conocer en el Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (Diciembre, 2014)<sup>36</sup> y del acuerdo con el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, creado por el Ministerio de Economía mediante D.S. N° 60-2013<sup>37</sup>, órgano asesor para la elaboración de políticas públicas relacionadas con responsabilidad social y desarrollo sostenible. Para la etapa inicial, el Ministerio de Relaciones Exteriores elaboró: i) el Informe de Estudio de Línea de Base sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>38</sup> (Línea de base); y, ii) la Guía País de Derechos Humanos y Empresas<sup>39</sup> (Guía País).

Cabe agregar que los Principios Rectores al no establecer nuevas obligaciones de derecho internacional ni restringir las actuales, al igual que el PAN Chile que no cuenta con un dispositivo normativo expreso para su aprobación, se sustentan en las demás normas nacionales y tratados internacionales que regulan exigencias sobre empresas y derechos humanos. Además, el PAN Chile nace como una política pública guiada, principalmente, por los Principios Rectores y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ("Agenda 2030"). Asimismo, en vista del compromiso asumido, el Gobierno de Chile rindió el examen voluntario en el marco de la Agenda 2030, integra el Consejo de Derechos Humanos ("CDH") y, con el apoyo de la SDH y varias entidades públicas, dictó el Plan Nacional de Derechos Humanos<sup>40</sup>.

---

32. El INDH tiene por objeto la promoción de los derechos humanos de las personas que habiten en el territorio de Chile y que sean establecidos por las normas constitucionales y legales de Chile; los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

El INDH tiene, entre otros, los siguientes roles: a) Elaborar un informe anual sobre la situación de los derechos humanos en Chile, el que debe ser remitido al Presidente, Congreso Nacional y al Presidente de la Corte Suprema, podrá ser remitido también a las Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos; b) Proponer a los órganos del Estado las medidas que estime deban adoptarse para favorecer la protección y la promoción de los derechos humanos; c) Promover que la legislación nacional se armonice con los tratados internacionales suscritos por Chile en materia de derechos humanos, y; d) Deducir acciones legales ante los tribunales de justicia, en el ámbito de su competencia.

33. Una versión actualizada de la ley N° 20.405 puede encontrarse en el siguiente link: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1008867>

34. La SDH tiene por función la de prestar asesoría al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el diseño y elaboración de las políticas, planes y programas relativos a la promoción y protección de los derechos humanos.

La SDH tiene, entre otros, los siguientes roles: a) Promover la elaboración de políticas, planes y programas en materia de derechos humanos en los Órganos de la Administración del Estado; b) Elaborar y proponer el Plan Nacional de Derechos Humanos; c) Asistir al Ministro de Justicia y Derechos Humanos en el estudio crítico del derecho interno, con la finalidad de proponer al Presidente de la República las reformas pertinentes para adecuar su contenido a los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes; d) Diseñar, fomentar y coordinar programas de capacitación y promoción de los derechos humanos para funcionarios de la Administración del Estado, en particular, los integrantes de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y de Gendarmería de Chile, y; e) Generar y coordinar instancias de participación y diálogo con organizaciones ciudadanas y con la sociedad civil en general, respecto de la adopción de políticas, planes y programas en materia de derechos humanos, con el objeto de promover y garantizar el respeto efectivo de los derechos humanos en los diferentes ámbitos del quehacer nacional, tomando en consideración y, en su caso, remitiendo a las instancias competentes las peticiones que éstas les formulen.

35. Una versión actualizada de la ley N° 20.405 puede encontrarse en el siguiente link: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086063>

36. Ver: <https://globalnaps.org/country/chile/>

37. La versión oficial del Decreto Supremo N° 60 de 2013 puede encontrarse en el siguiente sitio web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1051588>

38. A este informe se puede acceder en el siguiente link:

[http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Sch%C3%B6nsteiner\\_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%2027.5.2016.pdf](http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Sch%C3%B6nsteiner_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%2027.5.2016.pdf)

39. Ver: <http://hrbcountryguide.org/wp-content/uploads/2016/11/Chile-Country-Guide-FINAL-181116.pdf>.

40. El informe se encuentra en el siguiente sitio web: <https://planderechoshumanos.gob.cl/files/plan.pdf>

## FACTORES A CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE.

### A. *¿Por qué deben ser considerados y/o incluidos los Grupos Vulnerables en el proceso de redacción del PAN Chile y cuáles son los mecanismos?*

El PAN Chile, de acuerdo a la Guía País, identificó a determinados grupos vulnerables en riesgo de sufrir violaciones de derechos humanos por actividades empresariales<sup>41</sup>. Entre ellos, los Pueblos y Etnias Indígenas quienes formaron parte del proceso de elaboración del Plan, a través de diálogos participativos, logrando identificar los principales problemas que sufren y de la población en general en procesos de participación ciudadana (15 diálogos)<sup>42</sup> con empresas, sindicatos, sociedad civil y pueblos indígenas.

Además, para asegurar la participación efectiva de los Pueblos Indígenas se realizaron etapas digitales<sup>43</sup> y presenciales donde destaca la jornada especial<sup>44</sup> (Agosto, 2017) que contó con la presencia de siete de los nuevos pueblos indígenas reconocidos<sup>45</sup> y representantes afrodescendientes. Sin embargo, dicho evento no constituyó una consulta pública de acuerdo al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 169-OIT)<sup>46</sup>.

### B. *Asimismo, mediante el proceso de elaboración del PAN Chile, se lograron tomar acciones concretas para la promoción de las instancias de diálogo entre pueblos indígenas y empresas y discusión de los problemas generados por sus actividades económicas<sup>47</sup>. ¿Qué mecanismos de reclamación proporciona o debería proporcionar el PAN Chile?*

El PAN Chile integra los Principios Rectores a través de sus tres (03) pilares: (i) proteger, respetar y **remediar**. Respecto del tercer pilar, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso efectivo a mecanismos de reclamación y/o remediación de violaciones de derechos humanos generados por actividades económicas. Es decir, implementar medidas, por vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, para que las víctimas puedan remediar los impactos ocasionados a través de tres (03) tipos de mecanismos: i) Mecanismos Estatales Judiciales; ii) Mecanismos Estatales no Judiciales; y, iii) Mecanismos de Reclamación no Estatales.

41. Entre ellos: Mujeres, Pueblos Indígenas, Migrantes, Personas LGTBI y personas con discapacidad; y propone determinadas acciones para reducir los impactos negativos. Ver específicamente el Eje 3: 'Inclusión y no Discriminación', p.46 y siguientes, en donde se proponen acciones concretas para que cada Ministerio implemente según sus ámbitos de acción.

42. Al contenido de los diálogos ciudadanos se puede acceder en el siguiente link: <https://planderechoshumanos.gob.cl/proceso-participativo>

43. Los resultados de la Consulta Digital para la elaboración del Plan Nacional de Derechos Humanos puede encontrarse en siguiente link: [https://planderechoshumanos.gob.cl/files/Informe\\_Consulta\\_Digital.pdf](https://planderechoshumanos.gob.cl/files/Informe_Consulta_Digital.pdf). Específicamente, en materia de pueblos indígenas (pág. 102 y siguientes) señala que hay ocho categorías de recomendaciones que se hicieron por vía digital: Igualdad y no discriminación; Fortalecimiento institucional; Participación y consulta indígena; Violencia y acceso a la justicia; Reconocimiento constitucional; Tierras, territorios y recursos naturales; Derechos económicos, sociales y culturales; y Afrodescendientes.

44. Los resultados del proceso participativo Plan Nacional de Derechos Humanos – Pueblos Indígenas y Tribales, puede encontrarse en el siguiente link: [https://planderechoshumanos.gob.cl/files/Jornada\\_Indigena.pdf](https://planderechoshumanos.gob.cl/files/Jornada_Indigena.pdf)

45. La Ley N° 19.253, de 1993, que 'Establece normas sobre protección, fomento, y desarrollo indígena, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena'. En el artículo N°1, esta ley el Estado reconoce como las principales etnias indígenas a la Mapuche, Aimara, Rapa Nui o Pascuenses, la de las comunidades Atacameñas, Quechuas, Collas y Diaguita del norte del país, las comunidades Kawashkar o Alacalufe y Yámana o Yagán de los canales australes. La versión actualizada de la ley se encuentra en el siguiente link: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620>

46. Cfr. Con nota N° 19. Según lo señala el documento de resultados del proceso participativo Plan Nacional de Derechos Humanos – Pueblos Indígenas y Tribales, p.6.

47. En concreto el PAN Chile señala que: "2.1. A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social, se generarán instancias de participación y diálogo a nivel local entre empresas y pueblos indígenas con el fin de construir un plan de desarrollo



## Hitos Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN)



“Estamos convencidos que el resguardo y protección de los derechos humanos es una tarea que nos involucra a toda la sociedad. Actores como las empresas, se relacionan con distintos grupos y personas -trabajadores, consumidores, proveedores, comunidades aledañas- a quienes pueden impactar positiva y negativamente. En ese sentido, su responsabilidad es la prevención de los riesgos asociados a esas eventuales vulneraciones de derechos.”

**Lorena Recabarren**  
Subsecretaria de DD.HH.

**El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas** adopta los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, que extienden a las empresas el deber de respetar los derechos humanos y garantizar mecanismos de reparación cuando sean vulnerados debido a su actividad.

2011



2013

Se crea el **Consejo de Responsabilidad de Desarrollo Sostenible**, instancia público-privada del Ministerio de Economía que encomienda al Ministerio de Relaciones Exteriores la elaboración de un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

**III Foro Anual de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas en Ginebra.** En el encuentro Chile se compromete elaborar un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas.

2014



2017

El 21 de agosto es lanzado y publicado oficialmente el **Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas**.

### ENERO

El Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas es traspasado desde el Ministerio de Relaciones Exteriores al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

2019



### MAYO

Se crea el **Comité 360**. Integrado por diversos actores sociales (gremios empresariales, organizaciones sindicales, sociedad civil y academia), asesora al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la implementación del plan y en la elaboración de su segunda versión.

### JUNIO

Primera sesión del **Comité Interministerial del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas** realizada en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

### OCTUBRE

Elaboración de informe de actualización del plan en base a información obtenida de las 17 instituciones públicas con acciones comprometidas.



@Subsecretariaddhh



@SubseDDHH



@subseddh

FOTO:  
Gobierno de Chile

## • Mecanismos Estatales Judiciales.

El PAN Chile señala que los mecanismos judiciales deben ser accesibles, asequibles y eficaces para la reparación de los daños. Es decir, la actividad estatal debe estar dirigida a la generación de recursos, información necesaria y adecuada para que todas las personas puedan acceder a una pronta reparación bajo los principios de autonomía, imparcialidad e independencia.

Es así que, se exige, a los Estados, adoptar medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales y resolver los obstáculos legales, prácticos y de otro tipo al ser utilizados por las víctimas. Dependiendo del caso específico y los Tribunales de Justicia, se pueden interponer acciones diversas (ambientales y laborales, entre otros) para obtener compensaciones pecuniarias, disculpas públicas, restitución de derechos, etc.

## • Mecanismos Estatales no Judiciales.

Los Estados deben implementar mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados e informar de su existencia y funcionamiento a las víctimas por violaciones de derechos humanos como parte de un sistema integral de reparaciones, además de mantener un diálogo abierto con la ciudadanía y las poblaciones vulnerables en espacios como foros de intercambio regionales e internacionales de derechos humanos y empresas en el marco de la Agenda 2030.

En relación a estos mecanismos, el PAN Chile establece ciertos objetivos a ser cumplidos entre diversas instituciones públicas para el diseño, implementación y fiscalización de los mecanismos estatales no judiciales en defensa de los derechos humanos.

## • Mecanismos no Estatales.

La existencia de mecanismos no estatales se enmarca en un sistema complejo e integrado de reparaciones que posibilitan el acceso fuera o más allá del sistema estatal. En ese sentido, es responsabilidad de los Estados facilitar el acceso a dichos mecanismos.

Las Empresas tienen la capacidad de implementar mecanismos no estatales por sí solas o con partes

territorial que buscará generar un diálogo a nivel local involucrando a los municipios, y así realizar un ejercicio de participación de lo que ocurre en un territorio y de cómo este se planifica, considerando las demandas de participación y planificación en el ámbito territorial de los pueblos indígenas planteadas en el contexto de los Diálogos Participativos de este Plan, así como lo establecido en el Convenio 169, la reglamentación nacional de dicho convenio, así como los instrumentos nacionales de planificación territorial”. Asimismo, el 2.4. señala que “El Ministerio de Energía, a través de la División de Participación y Diálogo, promoverá el desarrollo de espacios formales y estables de diálogo entre empresas y comunidades de las localidades donde deseen instalar proyectos energéticos”. Para el buen desarrollo de estos espacios, se contará con la “Guía de estándares de participación para el desarrollo de proyectos energéticos”, y se promoverá la existencia, desde el sector público, de mecanismos que permitan disminuir las asimetrías existentes entre las partes, tales como un registro de asesores y facilitadores a los que puedan recurrir las comunidades; un fondo de simetrías, que permita financiar los asesores y facilitadores; mecanismos de reclamos, que permitan la llegada a la autoridad de las quejas que pudiesen tener las partes respecto al cumplimiento de los acuerdos; mecanismos de resolución de controversias que permitan resolver, por métodos alternativos los posibles disensos que pudiesen surgir en los procesos de diálogo”. Ver PAN Chile, pag. 44.

interesadas, por una asociación económica o por un grupo multilateral. Esto permite generar espacios de solución de controversias, a nivel interno, entre las empresas y las comunidades que consideren situaciones relacionadas con la interculturalidad, rapidez del acceso y reparación, costos reducidos y/o alcance transnacional.

En definitiva, el PAN Chile identifica la necesidad de garantizar el acceso a mecanismos de reclamación por parte de víctimas de violaciones de derechos humanos y otorga ciertas directrices que los demás organismos estatales deben seguir para implementar diferentes mecanismos considerando la necesidad de los sectores de urgente atención (Medio Ambiente, Discriminación, Pueblos Indígenas, entre otros).

### 3.2.3.

#### **CASOS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN CHILE.**

Los casos de mayor relevancia en Chile sobre violaciones de derechos humanos por actividades económicas se encuentran relacionados con conflictos socioambientales y tres (03) de ellos son los que se expondrán a continuación a partir de su impacto y relevancia:

##### **A. Caso Ralco**

El Proyecto Ralco, impulsado por la Empresa ENDESA (actual, ENEL), consiste en la construcción de una represa hidroeléctrica en la zona del Alto Bio Bio. Dicho proyecto afectó tierras indígenas y parte del cementerio Pehuenche. Las hermanas Quintremán lideraron un frente de resistencia indígena alcanzando bastante notoriedad pública ya que trataron de detener la continuación de las actividades en defensa de sus territorios

Debido a la magnitud del caso, el 26 de febrero de 2003, las partes y el Estado Chileno manifestaron su deseo de buscar una solución pacífica en el 117º período ordinario de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ("CIDH") firmándose, el 13 de octubre, un acuerdo donde el Gobierno se comprometía a la creación de la comunidad del Alto Bio Bio, el reconocimiento de los pueblos indígenas y la ratificación del Convenio 169-OIT, entre otros<sup>48</sup>.

Asimismo, se acordó dar 200 millones de pesos chilenos y 77 hectáreas por parte de la Empresa a cada una de las familias y el Gobierno se comprometió a comprar 1.200 hectáreas de una zona aledaña para las familias que habían vendido, con anterioridad, sus territorios. Además, ENDESA se comprometió a entregar 500 millones de pesos a una fundación para entregar determinados beneficios a las comunidades afectadas por el proyecto Ralco<sup>49</sup>.

##### **B. Caso Pascua Lama**

Pascua Lama es un proyecto minero, a cargo de la empresa canadiense Barrick Gold, para la explotación de una mina a cielo abierto para extraer oro, plata, cobre y otros minerales operados por Compañía Minera Nevada S.A. ("Minera Nevada"), en Chile, y Compañía Exploraciones Mineras Argentina S.A. ("Mineras Argentina"), en Argentina.

48. Informe n° 30/04, petición 4617/02, Solución amistosa entre Mercedes Julia Huenteao Beroiza y otras  
<https://www.cidh.oas.org/annualrep/2004sp/Chile.4617.02.htm>

49. Ver: <https://www.emol.com/noticias/nacional/2003/09/16/123345/ralco-familias-pehuenches-llegan-a-acuerdo-con-endsa.html>



FOTO:  
Comunicarse

En Chile, Minera Nevada era el titular de la RCA's<sup>50</sup> "Pascua Lama" (RCA N° 39/2001) y "Modificaciones Proyecto Pascua Lama" (RCA N° 24/2006). La SMA<sup>51</sup> inició dos procedimientos sancionadores en el año 2013<sup>52</sup> por 33 cargos en contra de la empresa titular de Pascua Lama, llegando a sancionar con la pena más grave (clausura definitiva de la faena) según la Ley N° 20.417-2010.

Según la SMA, para la clausura definitiva, se "encontró la intervención de vegas altoandinas, la afectación de diversas especies de fauna y flora nativa (entre ellas, algunas protegidas por categorías de conservación), monitoreo incompleto de glaciares y glaciaretos, descarga de aguas ácidas al río Estrecho sin cumplir con las normas de calidad de agua, entre otros"<sup>53</sup>. Los principales afectados, entre varios, fueron las comunidades y personas de la etnia Diaguita. Finalmente, el primer Tribunal Ambiental de Antofagasta determinó, a través de la causa Rol S-5-2018<sup>54</sup>, el cierre definitivo de la faena en Pascua Lama

### C. Recomendaciones para la actualización del PAN Chile

Se recomienda que se realice la participación efectiva de los representantes de los pueblos indígenas y afrodescendientes ya que algunas empresas extractivas han generado graves afectaciones en sus territorios y estas deben considerar las demandas de los pueblos originarios<sup>55</sup>.

Para ello, se debe garantizar el derecho a la Consulta previa libre e informada, como también el respeto a los territorios de pueblos originarios. En ese sentido es necesario incentivar la participación equitativa en los diferentes espacios oficiales para disminuir los conflictos socio-ambientales que generan las actividades de empresas con fines extractivos y vulneran los derechos humanos para así cumplir con el objetivo del PAN Chile<sup>56</sup>.

Para una efectiva participación ciudadana y consulta a los pueblos indígenas, se sugiere tomar medidas en relación a Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos:

Referente al pilar 1, es necesario considerar la revisión y adecuación del marco legislativo vigente en materias determinantes (derechos sobre recursos naturales, medio ambiente, pueblos indígenas). Además, debe existir una coherencia de la

50. La RCA, o Resolución de Calificación Ambiental, se define como una autorización previa del impacto en la que se pretende dar coherencia procedimental con todas las demás autorizaciones con las que concurre, Ver Eduardo Astorga Montero, Derecho Ambiental Chileno, Parte General, Ed Thomson Reuters, 2014. Ver también el artículo 25 de la Ley N° 19.300 Sobre Bases Generales del Medio Ambiente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30667>

51. Según señala la Ley 20.417, que crea la Superintendencia del Medio Ambiente ('SMA') y modifica otros cuerpos legales, la SMA, que es una agencia fiscalizadora "tendrá por objeto ejecutar, organizar y coordinar el seguimiento y fiscalización de las Resoluciones de Calificación Ambiental, de las medidas de los Planes de Prevención y/o de Descontaminación Ambiental, del contenido de las Normas de Calidad Ambiental y Normas de Emisión, y de los Planes de Manejo, cuando corresponda, y de todos aquellos otros instrumentos de carácter ambiental que establezca la ley."

52. Más información sobre el procedimiento sancionatorio de la Superintendencia del Medio Ambiente puede accederse en el siguiente link: <https://portal.sma.gob.cl/index.php/2018/01/18/sma-sanciona-a-pascua-lama-2018/>

53. Ver: <https://portal.sma.gob.cl/index.php/2018/01/18/sma-sanciona-a-pascua-lama-2018/>

54. A la sentencia definitiva que clausura la faena minera de Pascua Lama puede accederse en el siguiente link: <https://causas.ita.cl/causes/13/expedient/842/?attachmentId=1368>

55. Más información sobre el pronunciamiento de los participantes en el taller "Consulta y consentimiento previo, libre e informado: Desafíos para la autonomía y la libre determinación de los pueblos indígenas y afrodescendientes el contexto de la actividad empresarial" puede accederse en el siguiente link: <https://www.business-humanrights.org/en/node/194780>

56. Ver Resumen de la Cuarta Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe en: <https://drive.google.com/open?id=1NWdeTZ5Q9rQoeL5clCMslnJiSefjW2-m>

política comercial internacional sobre la evaluación de los impactos en derechos humanos.

Referente al pilar 2, se debe enmarcar al deber de las empresas de reparar las consecuencias negativas en derechos humanos que las empresas han generado a través de sus operaciones.

Referente al pilar 3, se debe innovar en los mecanismos existentes para garantizar un efectivo acceso a mecanismos de remediación o reparación por los derechos humanos.

Para la efectiva implementación del PAN Chile, dentro de la agenda económica gubernamental, se debe considerar las medidas del Ministerio de Medio Ambiente referidas a la adopción del Acuerdo de Escazú y las medidas del Ministerio de Energía referidas al respeto de derechos de los pueblos indígenas en proyectos energéticos.

## 3.3. Argentina

### 3.3.1.

#### **MARCO LEGAL PARA LA ADOPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ARGENTINA.**

El Estado argentino, a través del inc. 22, artículo 75°, ha otorgado una jerarquía supra legal a diversos tratados internacionales de derechos humanos ratificados (primer párrafo) y una jerarquía constitucional (segundo párrafo) a otros tratados de mayor relevancia como: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros.

Bajo este marco se estructura el proceso de implementación de los Principios Rectores, en Argentina, cuyo objetivo es proteger y respetar los derechos humanos en el ámbito corporativo y remediar en caso existan transgresiones.

La elaboración de un PAN para mejorar la promoción y protección de los derechos humanos se encuentra desarrollada en la Declaración 71 del Programa de Acción de Viena adoptada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.



FOTO:  
Comunicarse

A través de la Resolución 26/22, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) fomentó que los Estados adopten medidas para implementar los Principios Rectores a través de un PAN u otro marco similar. Asimismo, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en el año 2016, adoptó la Resolución N° 2887 que exhorta a los Estados miembros la mayor difusión posible de los Principios Rectores con el objetivo de lograr intercambio de información, espacios de diálogo e intercambio de experiencias de buenas prácticas en la región.

Bajo dicho mandato, y en la sección 5.6 del Eje N° 5 del primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos<sup>57</sup> (PNADH 2017 – 2020): "Cultura Cívica y compromiso con los derechos humanos", la Argentina estableció un apartado específico para impulsar políticas públicas destinadas a proteger, respetar y remediar según los Principios Rectores. Los objetivos planteados fueron los siguientes:

**Cuadro N° 04. ACCIÓN ESTRATÉGICA DEL PNADH 2017-2020 DE ARGENTINA**

<i>Acción</i>	<i>Responsable y socios necesarios</i>	<i>Meta</i>
Fortalecer la coordinación sectorial en el desarrollo de políticas públicas para la protección y respecto de los derechos humanos en las actividades empresariales.	El encargado de esta acción es el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en coordinación con el Poder Ejecutivo Nacional y demás organismos correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 convenios con organismos públicos, empresas y demás entidades.</li> <li>• 25 mesas de trabajo entre Ministerios y sectores correspondientes.</li> </ul>
Contribuir al diseño e implementación de un PAN y guías y protocolos de acción en el marco de los Principios Rectores y las Directrices de la OCDE con especial énfasis en los grupos vulnerables.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 PNA en Derechos Humanos y Empresas.</li> <li>• 5 protocolos y guías de actualización.</li> </ul>
Fortalecer capacidades del sector público, privado y social en relación a los instrumentos internación de Derechos Humanos y desarrollar estrategias de comunicación y difusión sobre la temática		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 acciones de capacitación y difusión sobre instrumentos internacionales de derechos humanos y empresas.</li> </ul>
Desarrollar acciones de promoción de Responsabilidad Social y alianzas estratégicas en el marco del Foro Nacional de Responsabilidad social para los grupos vulnerables		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de promoción de responsabilidad social.</li> </ul>

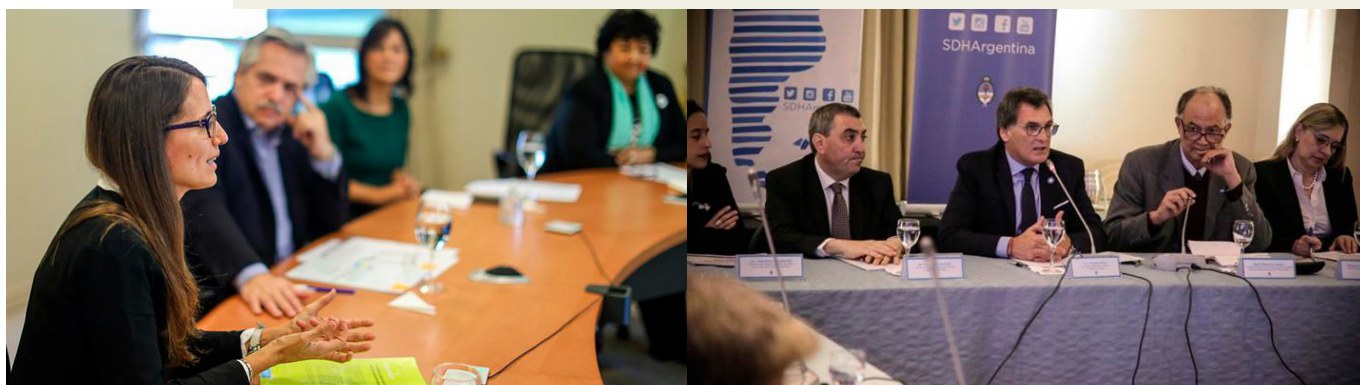
**Fuente:** *Elaboración propia*<sup>58</sup>

57. Aprobado mediante el Decreto 1024/2017, artículo 1.

58. Nota. Adaptado de Beccar Varela (2019, mayo). Análisis legal sobre la implementación los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina.

Como parte de la etapa preliminar<sup>59</sup>, el Estado argentino<sup>60</sup> encargó realizar a la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación (Secretaría de Derechos Humanos) una encuesta para conocer el estado de cumplimiento de los Principios Rectores a nivel empresarial y dicho resultado servirá para el diagnóstico inicial del PAN en materia de derechos humanos y empresas. La encuesta consta de seis apartados principales:

1. Política de compromiso de Respeto a los Derechos Humanos.
2. Compromisos de la alta dirección/gerencia e integración de los Derechos Humanos.
3. Debida Diligencia.
4. La actuación sobre los hallazgos priorizando las respuestas a los impactos adversos sobre los derechos humanos.
5. Seguimiento y comunicación.
6. Mecanismos para la remediación efectiva de impactos negativos en derechos humanos.



FOTOS:

1. Infobae 2. Gobierno Argentino 3. Agencia EFE 4. Infobae

59. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_en\\_ddhh\\_de\\_argentina\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_en_ddhh_de_argentina_2017.pdf)

60. Según la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU, la Argentina se encuentra en el grupo de estados que están el proceso de desarrollar un PAN o que se han comprometido a hacer uno. Revisado en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> (Última fecha de consulta: 16/12/2018)

## **FACTORES A CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ARGENTINA.**

### ***A. ¿Por qué deben ser considerados y/o incluidos los Grupos Vulnerables en el proceso de redacción del PAN sobre Empresas y Derechos Humanos y cuáles son los mecanismos?***

El Estado Argentino, como se dijo, no cuenta con un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Sin embargo, en la encuesta elaborada por la Secretaría de Derechos Humanos se han incluido consultas específicas para grupos en situación de vulnerabilidad indicando a los niños, niñas, mujeres, pueblos indígenas, etc.

Por otro lado, el PNADH 2017 – 2020 dispone una metodología de elaboración y diseño donde se consultaron a expertos de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil<sup>61</sup> y para su elaboración se creó un foro de consulta ciudadana abierta y una encuesta de percepción sobre los derechos humanos<sup>62</sup>.

Por el momento no existen mecanismos para incluir las demandas y necesidades de los grupos vulnerables en el PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Sin embargo, es una exigencia de los Principios Rectores el "aplicarse de manera no discriminatorio y prestando especial atención a las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayor riesgo y basados en un enfoque de género".

### ***B. ¿Qué mecanismos de reclamación proporciona o debería proporcionar el PAN sobre Empresas y Derechos Humanos?***

Si bien el Estado Argentino no cuenta con un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, es necesario que este considere e integre mecanismos de reparación a las víctimas de violaciones de derechos humanos como el acceso a la justicia u otros procedimientos extrajudiciales para investigar, castigar y reparar dichas transgresiones y que las Empresas participen en su diseño y desarrollo. (Principios Rectores 25 al 31)

### ***C. Recomendaciones para la elaboración del PAN Argentina***

Se recomienda que para una buena implementación del PNA se debe contemplar en el diseño e implementación de procesos de consulta previa que se incluya a las organizaciones indígenas más afectadas por proyectos extractivos. Además se debe considerar los estándares necesarios para su efectiva participación

Es necesario lograr una mayor articulación entre los organismos del Estado donde puedan integrar el enfoque de género en todas las etapas del desarrollo de políticas, planes, programas o proyectos y así garantizar el acceso a los derechos de las mujeres indígenas afectadas por las actividades extractivas.

61. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_en\\_ddhh\\_de\\_argentina\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_en_ddhh_de_argentina_2017.pdf) - Pág. 25

62. *Íbid.* - Pág. 26

## 3.4.1.

**MARCO LEGAL PARA LA ADOPCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.**

De acuerdo a las obligaciones internacionales asumidas en tratado y/o convenios internacionales para hacer realidad los nuevos estándares de protección de derechos humanos, el Estado de México asumió la tarea de implementar los Principios Rectores y para ello instaló el Grupo de Trabajo Nacional sobre Empresas y Derechos (Grupo de Trabajo México), en setiembre de 2015, integrado por representantes de instituciones públicas, sociedad civil, sectores empresariales, etc.

Como parte de sus actividades, El Grupo de Trabajo México realizó una consulta sobre el marco jurídico nacional e internacional para identificar los principios aplicables y, luego, redactar e implementar el PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, para ello fueron revisadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPM) referentes a : 1) Laboral; 2) Medio Ambiente; 3) Manejo de tierras; 4) Salud; 5) Seguridad; 6) Derecho corporativo; 7) Mercado de valores; 8) Derecho tributario; 9) Derecho comercial; 10) Divulgación; 11) Derecho de compras públicas; 12) Anti-soborno y corrupción; 13) Protección de Informantes y defensores de derechos humanos; 14) Derecho de tecnologías de información; y, 15) Comunicación.



FOTO:  
Poder México

Para la elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos deben tenerse en cuenta características particulares de cada país y, por ello, la Secretaría de Gobernación se encuentra en la tarea de realizar el **Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos** (PNEDH), como marco general, del cual se presentó el primer borrador en el año 2017. Asimismo, el Grupo de Trabajo México, a través del borrador del PNEDH, realizó un análisis exhaustivo a 300 leyes identificando ciertas estrategias y lineamientos para atender temas sensibles:



**Cuadro N° 05. LEYES IDENTIFICADAS POR LA SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN DE MÉXICO**

<i>Leyes</i>	<i>Objetivos</i>
Ley Federal del Trabajo	Reforzar capacitación sobre los derechos laborales y libertad sindical en el marco del trabajo digno y decente e impulsar reformas para armonizar dicha ley conforme a los estándares internacionales de licencia de paternidad y lactancia materna.
Ley General de Derechos de las Niñas, Niños y los Adolescentes	Garantizar el cumplimiento de las disposiciones pertinentes para las empresas.
Ley General del Cambio Climático	Promover su armonización conforme a los estándares internacionales de la materia.

*Fuente: Elaboración propia*<sup>63</sup>.

**Cuadro N° 06. REGLAMENTOS IDENTIFICADAS POR LA SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN DE MÉXICO**

<i>Reglamentos</i>	<i>Objetivos</i>
Reglamento de la Ley de las Zonas Económicas	Promover la inclusión de personas que habitan y laboran en la zona para participar en la elección y evaluación como administrador integral y especificar los criterios para evaluar a las personas interesadas en el Consejo Técnico de la Zona.
Reglamento de la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público	Promover la inclusión de la declaración de no violación de derechos humanos por parte de las empresas prestadoras de servicios.

*Fuente: Elaboración propia*<sup>64</sup>.

**Cuadro N° 07. NORMAS IDENTIFICADAS POR LA SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN DE MÉXICO**

<i>Normas Oficiales mexicanas (NOM's) y Normas Mexicanas</i>
Fomentar la actualización de las Normas Oficiales mexicanas en materia de medio ambiente.
NMX – R-025-SCFI-2015, (“Igualdad laboral y no discriminación”) Busca el reconocimiento de los centros laborales que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sin embargo, es norma de cumplimiento voluntario.

*Fuente: Elaboración propia*<sup>65</sup>.

63. Hogan Lovells México. (2019, mayo). Análisis sobre proyecto de Plan Nacional de Acción/ Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos-México.

64. Ibid

65. Ibid

## FACTORES A CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.

### A. *¿Por qué deben ser considerados y/o incluidos los Grupos Vulnerables en el proceso de redacción del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos y cuáles son los mecanismos?*

Conforme a una carta elaborada por las organizaciones de la sociedad civil del Grupo de Trabajo México, se exigió a la Secretaría de Gobernación la inclusión de las comunidades y organizaciones indígenas en el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Sin embargo, dicha solicitud no fue atendida.

Desde la primera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo México (2 de setiembre de 2015) se hizo hincapié en la adopción de los estándares internacionales de derechos humanos y la inclusión de los pueblos indígenas en el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos y en la segunda sesión ordinaria (18 de febrero de 2016) se remarcó la necesidad de contar con un documento diagnóstico que recopile información sobre los distintos casos de violaciones de derechos humanos y los mecanismos adecuados para su reparación (Febrero a Julio 2016), según la hoja de ruta de trabajo, el cual fue elaborado a partir de las consultas realizadas a comunidades indígenas y grupos vulnerables por parte de expertos en la materia<sup>66,67</sup>.

Además, en la estrategia 1.2 del PNEDH se exigió el fortalecimiento del marco institucional del derecho a la consulta previa: **"Incentivar la elaboración de una Ley Reglamentaria para la efectiva implementación del Artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se contemple el derecho a la consulta a pueblos y comunidades indígena"**. La necesidad de implementar un reglamento específico para cada sector es por el insuficiente número de consultas a personas y comunidades afectadas ya que muchas veces se producen violaciones de derechos humanos en sus territorios.

Por ello, la Ley de Hidrocarburos<sup>68</sup> y la Ley de la Industria Eléctrica sufrieron diversas modificaciones legislativas. En la primera relativa a la exigencia de realizar la consulta previa a las comunidades indígenas. Es así que, en el título cuarto: "Del Impacto Social", capítulo V, exige que los proyectos de infraestructura de hidrocarburos respeten los derechos humanos de las comunidades y pueblos indígenas en las zonas de desarrollo a través de procedimiento de consulta con la rectoría de la Secretaría de Energía<sup>69-70</sup>. Y la mejora de los aspectos relativos a la evaluación del impacto social como requisito para obtener permisos y la obligación de llevar a cabo procesos de consulta, en la segunda.

66. La información obtenida de las encuestas a grupos vulnerables sobre la afectación de sus derechos y mecanismos de reparación no fue socializada, dicha cuestión fue duramente criticada por las Organizaciones de la Sociedad Civil del Grupo de Trabajo México.

67. Se contó con la ayuda de un equipo de consultores para la obtención de la información a través de entrevistas y otros métodos. Se obtuvieron como posibles resultados el dotar de un nuevo enfoque para mejorar las consultas a las comunidades y mayor transparencia del proceso. Ver en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200976/8\\_Diagno\\_stico.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200976/8_Diagno_stico.pdf)

68. Publicado en el Diario Oficial el 11 de agosto de 2014.

69. "Artículo 120.- Con la finalidad de tomar en cuenta los intereses y derechos de las comunidades y pueblos indígenas en los que se desarrollen proyectos de la industria de Hidrocarburos, la Secretaría de Energía deberá llevar a cabo los procedimientos de consulta previa, libre e informada necesarios y cualquier otra actividad necesaria para su salvaguarda, en coordinación con la Secretaría de Gobernación y las dependencias que correspondan

En dichos procedimientos de consulta la Secretaría de Energía podrá prever la participación de la Agencia, las empresas productivas del Estado y sus subsidiarios y empresas filiales, así como Particulares, conforme a la normatividad aplicable.

Los procedimientos de consulta tendrán como objeto alcanzar acuerdos o, en su caso, el consentimiento conforme a la normatividad aplicable.

La Secretaría de Energía, previa opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá prever en las Asignaciones, así como dentro de los términos y condiciones que establezca para las licitaciones, los montos o las reglas para la determinación de los mismos, que el Contratista o Asignatario deberá destinar para el desarrollo humano y sustentable de las comunidades o localidades en las que realicen sus actividades, en materia de salud, educación, laboral, entre otras, sin menoscabo de las obligaciones del Estado."

70. El proceso de reforma energética, solicitada por el ex presidente Enrique Peña Nieto, consistió en la modificación de los artículos 27 y 28 para modernizar el sector y promover megaproyectos de infraestructura, aprobado mediante votación de la Cámara de Diputados y publicado en el Diario Oficial el 20 de diciembre de 2013.

Posteriormente, en la tercera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo México (14 de abril de 2016) se acordó realizar una reunión extraordinaria sobre el diagnóstico situacional tomando en cuenta la participación de las comunidades. Cabe recalcar que en la sesión del Grupo participaron nuevos integrantes: Federación Mexicana de Empresarios LGBT. Un documento borrador fue presentado en junio de 2017 y contó con la participación de organizaciones de sociedad civil

Adicional a ello, para agosto de 2016, alrededor de 100 organizaciones de sociedad civil presentaron un estudio de 61 casos perpetrados por empresas nacionales y extranjeras en diversos sectores: minería, construcción, proyectos eléctricos, hidrocarburos o agroindustria; donde se pudieron identificar cifras alarmantes de casos de violaciones de derechos humanos de pueblos indígenas relacionados, mayormente, con la tierra y territorio.

### **B. ¿Qué mecanismos de reclamación proporciona o debería proporcionar el PAN sobre Empresas y Derechos Humanos?**

Los Principios Rectores exigen que los Estados adopten mecanismos de reclamación para las violaciones de derechos humanos generados por actividades empresariales. Asimismo, las define como: "Cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de derechos humanos por actividades empresariales". Dichos mecanismos pueden ser:

#### **• Mecanismos Estatales Judiciales**

La estrategia 1.3 del PNEDH exige que los mecanismos de reparación judicial y/o extrajudicial sean fortalecidos en materia de atención a víctimas por presuntas violaciones de derechos humanos por actividad empresarial.

En ese sentido, en junio de 2011, se realizaron reformas constitucionales para dar nacimiento a un nuevo paradigma de derechos humanos en México tales como el cambio de denominación de "Garantías Individuales" a "De los Derechos Humanos y sus garantías" logrando, en primer lugar, una modificación conceptual de derechos humanos y, en segundo lugar, incorporarlos constitucionalmente y demás garantías para su protección. Asimismo, la ampliación de la protección del *Principio Pro Persona* y la *Claúsula de Interpretación Conforme* y la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos (Artículo 1 de la CPM).

De los mecanismos judiciales aplicables en México, el más efectivo es el Juicio de Amparo, regulado en los artículos 103 y 107 de la CPM, en el contexto de actividades empresariales:

..... "Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

- I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte: [.]
- II. Por normas generales o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la autonomía de la Ciudad de México.
- III. Por normas generales o actos de las autoridades de las entidades federativas que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal."

A partir de una modificación legislativa en la Ley que regula el Juicio de Amparo (2013), toda persona jurídica que vulnere los derechos humanos de otra persona tendrá la calidad de autoridad responsable por cometer actos de violación de derechos humanos, por comisión u omisión.

Las desventajas relacionadas a la aplicación de los mecanismos judiciales son la falta de acceso efectivo, el desconocimiento por parte de las víctimas y la demora en la resolución de los casos. Para ello, el Grupo de Trabajo México identificó la necesidad de un protocolo de actuación que permita orientar a los operadores de justicia con proyectos de desarrollo, el

cual fue elaborado en el año 2014 y desarrolla un concepto general de personas afectadas por dichos proyectos y sugiere considerar determinados factores y derechos relacionados con la justicia y proyectos de desarrollo<sup>71</sup>:

*"Cualquier propietario/a, poseedor/a, vecindado/a, arrendatario/a y ocupante que pierde tierras, viviendas, bienes personales e intangibles a causa de un proyecto de desarrollo así como personas que sufren otros tipos de impactos y violaciones a sus derechos humanos (pérdida de empleo, pérdida o restricción de acceso a medios de vida de tipo público o privado como recursos pesqueros, forestales, etc.) a raíz de los impactos del proyecto sobre un recurso natural del que se benefician."*

Sin embargo, otra de las desventajas más visibles es la falta de medidas adicionales que ayuden a verificar la efectividad de los mecanismos estatales judiciales y supervisen el cumplimiento en todos los niveles del Estado.

#### • **Mecanismos Estatales no Judiciales**

El Gobierno de México tiene una Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y comisiones locales para cada Estado Federal que se encargan de orientar a las víctimas de violaciones de derechos humanos sobre los mecanismos de reparación extrajudicial. En el PNEDH, estrategia 1.3, se encuentran lineamientos y directrices para el diseño, implementación y mejora de tales mecanismos y, especialmente, del fomento y participación de las empresas públicas y privadas en dicho proceso.

Cabe recalcar la creación de "La Queja", facultad de la CNDH, que tiene por objeto conocer e investigar las presuntas violaciones de derechos humanos por parte de funcionario y/o servidores públicos.

#### • **Mecanismos de Reclamación no Estatales.**

La implementación de mecanismos de reclamación no estatales es un deber de las Empresas y, también, de integrarlas en sus procesos y/o cadenas de producción. Sin

embargo, el Grupo de Trabajo México identificó que dichos mecanismos no surtieron efectos en la prevención de las violaciones de derechos humanos.

En vista del trabajo realizado por el Gobierno de Colombia en el PNEDH 2015 – 2018, pueden verse significativos avances tales como la generación de incentivos y beneficios para las Empresas que implementen políticas de derechos humanos para fortalecer las alianzas públicas y privadas.

En cambio, el Grupo Focal de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, integrado por varias organizaciones de sociedad civil, realizó duras críticas al proceso que viene realizándose en México, especialmente, sobre el documento borrador del PNEDH, tales como la falta de garantías y atención para los mecanismos de consulta, reparación y acceso a la justicia y de las recomendaciones del Grupo de Trabajo ONU, además el documento borrador no contemplaba un capítulo especial, ni acciones puntuales para el acceso a la justicia y mecanismos de remedio. Dichos problemas no fueron solucionados y, en julio de 2017, determinaron la salida de las organizaciones de sociedad civil del proceso de creación del PNEDH.

El Gobierno de México ha ratificado el Convenio 169-OIT que exige la implementación de procedimientos y/o medidas apropiadas para consultar a los pueblos indígenas, a través de sus instituciones representativas, sobre las medidas legislativas o administrativas de afectarles directamente y en vista de ello, resulta necesario y obligatorio que el Gobierno de México garantice el derecho a ser consultado de manera previa, libre e informada por medio de guías y/o protocolos de consulta acordes con los estándares internacionales.

Un primer paso se ha podido ver en las reformas al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ("Suprema Corte") para que las autoridades judiciales y administrativas respeten y garanticen el derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas. Es más, al interior del Parlamento se viene trabajando en un proyecto de *Ley de la Consulta a los Pueblos y Comunidad Indígenas* que busca identificar e integrar procedimientos uniformes para realizar la consulta previa a las comunidades indígenas.

71. Factores: 1) No discriminación; 2) Interdependencia; 3) Indivisibilidad; 4) Pro Persona; 5) Progresividad; 6) Equidad Intergeneracional; 7) Quien contamina paga; 8) Precautorio; y, 9) Reparación integral del daño.

Derechos: 1) Al Debido Proceso; 2) A la Información; 3) A la participación y la consulta; 4) A la libre expresión, a la protesta y a ser protegidos/as contra la criminalización; 5) De Reunión; 6) De Asociación; 7) A una Vivienda adecuada; 8) A una alimentación adecuada; 9) Al Agua y al Saneamiento; 10) A la Salud; 11) Culturales; 12) A un Medio ambiente sano.

### 3.4.3.

## CASOS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.

A continuación, se hará una breve mención de algunos casos de gran relevancia sobre violaciones de derechos humanos generados por las empresas en vista del PNEDH.

### A. Acueducto Independencia, Sonora.

Los "Yaquis" son una comunidad indígena que subsiste a orillas del Río Yuqui, por ello su denominación. En dicho río realizan actividades productivas o satisfacción en base al agua que obtienen y cuenta con un derecho de uso sobre el 50% del caudal del río.

Sin embargo, en vista del aumento de la densidad poblacional en las ciudades cercanas, la demanda de recursos hídricos también ha ido en dicha dirección. Por ello, el Estado de Sonora decidió realizar el Acuerdo Independencia (parte del proyecto "Sonora Sistema Integral") que busca resolver la urgencia y necesidad de agua, pero afectando el derecho de los Yaquis y reduciendo el caudal del río. En efecto, más de 7,500,000,00 m<sup>3</sup> de agua serían destinadas para uso público urbano interrumpiendo la disponibilidad, el acceso y abastecimiento de los Yaqui.

Si bien el proyecto en cuestión generaría importantes beneficios para los habitantes del Estado de Sonora, no fueron tomadas en cuenta las afectaciones hacia los Yaqui en un proceso de consulta previa sobre el desarrollo del proyecto.



FOTO:  
Poder México

En el año 2010, los Yaqui presentaron una acción de amparo al juzgado solicitando la protección de justicia federal en contra del Estado de Sonora denominado: "Fondo de Operación de Obras de Sonora". En dicha demanda, el acto reclamado fue la licitación del proyecto del Acueducto Independencia y se obtuvo una decisión favorable, en la sentencia interlocutoria, respecto de la construcción y organización del proyecto sin haber garantizado el derecho a la audiencia de los Yaqui. Posterior a ello, la parte demandada presentó un recurso de revisión logrando la revocación de la decisión.



FOTO:  
Poder México

Después de 5 años, la Suprema Corte ejerció su facultad de atracción para conocer el caso de acuerdo al artículo 107, Fracción VIII de la CPM<sup>72</sup> y el 24 de agosto de 2015 (Expediente 987/2015), después de un análisis profundo del caso, sentenció que no existía afectación del Acueducto Independencia sobre el abastecimiento de los Yaqui ya que el derecho uso otorgado durante el Gobierno de Lázaro Cárdenas no les garantizaba el suministro de agua. Asimismo, aclaró que las autoridades tienen la facultad de prevalecer el uso urbano al uso agrícola.

### **B. Proyecto de Desarrollo de Parque Eólico, Oaxaca.**

El proyecto del Desarrollo del Parque Eólico se encuentra a cargo de la Empresa española Eólica del Sur, ubicado en los Municipios de El Espinal y Juchitán de Zaragoza.

Sin embargo, durante el desarrollo del proyecto varios miembros de comunidades indígenas, especialmente mujeres, afirmaron que el proceso de consulta previa estuvo viciado ya que la información remitida no encontraba relación con la magnitud real del proyecto y que los beneficios a obtener iban a ser mínimos y en algunas cosas no tenían acceso a la energía producida. Además, según notas periodísticas, se recogió el testimonio de una señora perteneciente a una comunidad indígena afectado por el proyecto que reveló lo siguiente: *"No fuimos consultados, ellos puras mentiras, ellos solo llegaron y nos dijeron que firmáramos, pero jamás nos dijeron que nos iban a dañar de este tanto, y ahora de ellos es el terreno porque nosotros ya firmamos"*.

En un primer momento, el proyecto fue detenido a partir de una acción de amparo que otorgó la suspensión del acto (construcción del parque eólico) para ser sometido a un proceso de consulta previa (2 años) y llegar a un acuerdo con las comunidades. Sin embargo, al concluir dicho proceso, no se logró convencer a todos los miembros de la comunidad indígena e interpusieron otro recurso de amparo alegando el incumplimiento del proceso ya que fue realizado a personas de avanzada edad por mujeres atractivas con la finalidad de obtener fácilmente su aprobación.

---

72. Artículo 107-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(...)

VIII.- Contra las sentencias que pronuncien en amparo los Jueces de Distrito o los Tribunales Unitarios de Circuito procede revisión. De ella conocerá la Suprema Corte de Justicia:

Cuando habiéndose impugnado en la demanda de amparo normas generales por estimarlas directamente violatorias de esta Constitución, subsista en el recurso el problema de constitucionalidad.

Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones II y III del artículo 103 de esta Constitución.

Cabe subrayar que el proceso de consulta previa estuvo supervisado por la Secretaría de Energía y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y dichas autoridades alegaron, contrariamente a lo que indican los demandantes, que dicho proceso tuvo la participación activa de las comunidades en el diseño de los protocolos de consulta y en la elaboración del proyecto.

En el Expediente 240/2017, la Suprema Corte ejerció, nuevamente, su facultad de atracción para conocer el caso y determinó que el proceso de consulta previa fue realizado de manera correcta y ajustada a las normas internacionales. Si bien se firmó un memorándum de entendimiento en materia Fiscal, de protección Civil, Registral y Social entre los poderes legislativo y ejecutivo del estado de Oaxaca; los municipios de El Espinal Juchitan de Zaragoza y los representantes de las empresas eólicas Energía Eólica del Sur, entre otras empresas para promover y mantener los parques eólicos. Dicho memorándum fue un acto de buena voluntad por parte de los pueblos originarios que a través de sus representantes otorgaron consentimiento y disposición para trabajar en conjunto con las empresas. Aun existe la falta de compromiso por parte de algunas empresas donde se diluyeron los beneficios directos a los pueblos indígenas, por ello se solicita la revisión del memorándum de entendimiento con la finalidad de llevar a cabo los procedimientos legales y consultas a los pueblos originarios para generar condiciones propicias en beneficio del desarrollo comunitario.<sup>73</sup>

### **C. Recomendaciones para el proceso de elaboración del PNA México**

A pesar de que la anterior administración del Gobierno de México tuvo un proceso de desarrollo de un PNA, a través de un grupo de trabajo de empresas y derechos humanos, no llegó a ser transparente dicho proceso ya que no se obtuvo una hoja de ruta clara desde el Gobierno, ni la metodología y tampoco la socialización del borrador final del documento

La sociedad civil recalzó que durante los 2 años del proceso de desarrollo de un PNA en la anterior gestión no existió una clara participación de actores claves ni socialización del borrador final.

En ese contexto, se recomienda al nuevo grupo de trabajo que durante el proceso de socialización exista una metodología clara para la participación de actores claves y se publique la información derivada de las mesas de trabajo.

Es necesario que en estos nuevos procesos participen efectivamente las comunidades afectadas o vulnerables, incluyendo personas defensoras, y que sea en espacios multiactor, incluyendo a las dependencias de alto nivel del Estado de México.

También que exista un especial énfasis en el pilar 3 de los Principios Rectores sobre acceso a la justicia y remediación, ya que debe ser un esfuerzo coordinado con varios Ministerios de México.

Finalmente el Estado mexicano, en el marco de la preparación del nuevo programa de derechos humanos, debe incorporar obligaciones para las empresas públicas y privadas, y obligaciones extraterritoriales. Para ello debe explorar nuevas rutas que lleven a la implementación de mecanismos obligatorios de debida diligencia en derechos humanos como ya ocurre en otros países.

---

73. Acuerdo de exhortación dirigida al Diputado Luis Alfonso Silva Romo, presidente de la Diputación permanente de la LXIV legislatura del Congreso del Estado de Oaxaca. Disponible en: <https://docs64.congreso0oaxaca.gob.mx/gaceta/20200527a/27.pdf>





# 4. Conclusiones

De lo detallado en el presente boletín, existen países de la región de América Latina y el Caribe que han elaborado un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos o están en proceso de ello, tales como: Perú, Colombia, Chile, Argentina y México. Para ello, dichos países, o parte de ellos, tuvieron a su alcance instrumentos legales nacionales que ayudaron con el proceso a través de lineamientos y/o directrices a seguir en materia de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos.

En el caso de Perú, este se encuentra en proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos liderado por el MINJUSDH, en el cual se incorporó a la Plataforma Indígena Amazónica de seguimiento y supervisión del proceso.

Para el caso de Colombia, se identificaron algunas buenas prácticas relacionadas con el reconocimiento y participación de los Pueblos Indígenas en el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos y el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los operadores de justicia para mejorar el acceso a los mecanismos actuales de remediación por vulneraciones de derechos humanos generados por actividades económicas. Pero también falta involucrar a las personas defensores y defensoras ambientales que se encuentran en riesgo dentro de los diferentes contextos extractivos del territorio colombiano.

Para el caso de Chile, se identificó, también, que el PNA podría haber innovado en los mecanismos existentes para garantizar un efectivo acceso a mecanismos de reparación. Sin embargo los procesos participativos fueron insuficientes y faltaron de consulta a los pueblos indígenas durante el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Aun cuando se ha conformado un comité multi-actor encargado del seguimiento a la implementación y revisión del PNA, los informes de seguimiento no han sido entregados a tiempo y se desconoce la agenda para la elaboración del Segundo PNA.

Para el caso de Argentina, se reconoció la falta de elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Sin embargo, el marco legal e internacional vinculante generan un contexto favorable para la implementación de los Principios Rectores en Argentina.

Para el caso de México, el Estado tiene la responsabilidad de proteger los derechos humanos a través de mecanismos adecuados para promover una participación activa de los ciudadanos en el diseño de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos. Sin embargo, esto no se refleja en la realidad nacional ya que los Pueblos Indígenas no fueron incluidos efectivamente en el proceso de elaboración del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos, además de haber una falta de implementación de mecanismos para remediar las vulneraciones de derechos humanos generados por actividades empresariales. Actualmente, con la nueva administración están planeando retomar el proyecto de elaboración del PNA.

Finalmente, el detalle de los casos descritos muestra que los esfuerzos actuales para dar solución a estas problemáticas no son suficientes si el objetivo es prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos generados por actividad empresariales. No obstante, la elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos es una oportunidad para mejorar la situación de los derechos humanos en varios países de la región de América Latina y el Caribe y es un instrumento que coadyuva a la implementación progresiva de los Principios Rectores de la materia en busca del desarrollo sostenible en actividades empresariales.

# 5. Bibliografía

- **Aylwin, M. y Marchessi Concha F., Fundación Pro Bono**, vico (2019, mayo). Informe sobre el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile.
- **Beccar Varella (2019, mayo)**. *Análisis legal sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina*.
- **Carneiro, M., Cordero, J., Cordero, C. & Vidal, H.**  
2014. Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.aecid.org.co/recursos\\_user//CUADERNO%20GUIA%20WEB.pdf](https://www.aecid.org.co/recursos_user//CUADERNO%20GUIA%20WEB.pdf)
- **Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales**  
2016. Informe de Estudio de Línea de Base sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile. Disponible en: [http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Sch%C3%B6nsteiner\\_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%2027.5.2016.pdf](http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Sch%C3%B6nsteiner_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%2027.5.2016.pdf)
- **Colombia Informa.**  
2013. Jueces condenan en Colombia a dos multinacionales por violar DD.HH. Disponible en: <http://www.colombiainforma.info/jueces-condenan-en-colombia-a-dos-multinacionales-por-violar-derechos-humanos/>
- **Consejería Presidencial de Derechos Humanos de Colombia.**  
2015. Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresa. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170213-PNA-web.pdf>  
2017. Informe de Avances en la Implementación. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>
- **Consejo de Derechos Humanos de la ONU.**  
2011. Resolución 17/4. Disponible en: [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ec6ec8c5-2fdc-9064-802d-78b9de590265&groupId=252038](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ec6ec8c5-2fdc-9064-802d-78b9de590265&groupId=252038)
- **Constitución Política de la República de Chile (2010)**
- **Fundación Konrad Adenauer Stiftung. KAS Papers**  
2009. Situación de los Pueblos Indígenas en Colombia. No. 4. Disponible en: [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=a705d407-d82d-acb3-ec7c-a943d42b80c0&groupId=252038](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=a705d407-d82d-acb3-ec7c-a943d42b80c0&groupId=252038)

- **Hogan Lovells México.** (2019, mayo). Análisis sobre proyecto de Plan Nacional de Acción/ Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos- México.
- **Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile.**  
Guía País de Derechos Humanos y Empresas. Disponible en: <http://hrbcountryguide.org/wp-content/uploads/2016/11/Chile- Country-Guide-FINAL-181116.pdf>
- **Juicio Final Ético y Político al Despojo en Colombia.**  
2013. Veredicto de la Sesión Final 24/27. Disponible en: <http://juicioe.redcolombia.org/wp-content/uploads/2013/08/Veredicto-juicio-etico-contra-el-despojo-en-Colombia.pdf>
- **Ley N° 20.405-Ley que crea el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile**
- **Lucena Cid, Isabel Victoria**  
2017. La Implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Implicaciones para los Estados. Universitas, N° 25. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/UNIV/article/view/3557>
- **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina**  
Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos Argentino 2017 – 2020. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_derechos\\_humanos\\_2018.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_derechos_humanos_2018.pdf)
- **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile**  
Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021. Disponible en: <https://planderechoshumanos.gob.cl/files/plan.pdf>
- **Nogueira Alcalá, Humberto.**  
2014. Derecho Constitucional Chileno, Tomo I.
- **Sustenta Innovación Social.**  
2013. Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADAs/Cuaderno%20Guia%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>
- **Victor Mosquera Marin. (2019, mayo).** *Empresas y Derechos Humanos Colombia.*

## 6. Anexos

### Anexo 1:

#### TRATADOS RATIFICADOS POR COLOMBIA

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<i>Acuerdo mediante canje de notas entre la República de Colombia y las Naciones Unidas, representadas por la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONUMujeres) sobre la presencia de ONU Mujeres en Colombia</i>	Adoptada en la Organización de las Naciones Unidas	18/07/2013
<i>Acuerdo relative al establecimiento en Colombia de una oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos,</i>	Firmado en Ginebra el 29 de Noviembre de 1996	18/07/2013
<i>Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas</i>	Adoptada en Nueva York el 20 de diciembre de 2006.	Ley 1418 de 2010
<i>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad</i>	Aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, abierto a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención.	Ley 1346 de 2009
<i>Segundo Protocolo de la Convención de La Haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado</i>	Aprobado por la Conferencia Diplomática de La Haya, el 26 de marzo de 1999	Ley 1130 de 2007
<i>Convención Interamericana contra el Terrorismo",</i>	Suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el trigésimo segundo periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.	Ley 1108 de 2006
<i>Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer</i>	Adoptado por la Asamblea General en su Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Entró en vigor: 22 de diciembre de 2000	Ley 984 de 2005
<i>Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados</i>	Aprobado por la Asamblea General el 25 de mayo de 2000 mediante Resolución A/RES/54/263. Entró en vigor: 12 de febrero de 2002	Ley 833 de 2003

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<i>Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, en especial de Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia Organizada Transnacional.</i>	Adoptada por la Asamblea General el 15 de Noviembre de 2000.	Ley 800 de 2003
<i>Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía</i>	Aprobado por la Asamblea General el 25 de mayo de 2000 mediante Resolución A/RES/54/263. Entró en vigor: 18 de enero de 2002	Ley 765 de 2002
<i>Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad</i>	Adoptada por la Asamblea General, en su 29º Período ordinario de sesiones, en la ciudad de Guatemala, el 8 de junio de 1999. Entró en vigor: 14 de septiembre de 2001	Ley 762 de 2002
<i>Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, Roma, 17 de julio de 1988</i>	Adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de noviembre de 2000.	Ley 742 del 5 de junio de 2002
<i>Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.</i>	Adoptada por la Asamblea General de la OEA en Belém do Pará, en Brasil el 9 de junio de 1994. 24º Período ordinario de sesiones. Entró en vigor: 28 de marzo de 1996.	Ley 707 de 2001
<i>Convención sobre la prohibición del empleo, almacenamiento, producción y transferencia de minas antipersonales y sobre su destrucción.</i> "Tratado de Ottawa"	Aprobada por la Conferencia Diplomática sobre la prohibición total internacional de minas terrestres antipersonales, el 18 de septiembre de 1997. Vigor: 1 de marzo de 1999	Ley 554 de 2000
<i>Convenio OIT No. 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil.</i>	Adoptado en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, el 17 de junio de 1999. Entró en vigor internacional el 19 de noviembre de 2000.	Ley 704 de 2000
<i>Convenio OIT No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo</i>	Adoptado por la 58ª Conferencia Internacional del Trabajo el 26 de junio de 1973. Entró en vigor: 19 de junio de 1976	Ley 515 de 1999
<i>Convenio OIT No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo</i>	Adoptado en la 58ª Conferencia Internacional del Trabajo, el 26 de junio de 1973. Entró en vigor internacional el 19 de junio de 1976.	Ley 515 de 1999

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<p><b>Convención sobre Prohibiciones o restricciones del Empleo de ciertas Armas Convencionales que puedan Considerarse Excesivamente Nocivas o de Efectos Indiscriminados, Ginebra (1980)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Protocolo I:</b> Fragmentos no localizables (1980)</li> <li>• <b>Protocolo II:</b> minas, armas trampa y otros Artefactos (1996)</li> <li>• <b>Protocolo III:</b> Armas Incendiarías (1980)</li> <li>• <b>Protocolo IV:</b> Armas Láser Cegadoras (1995).</li> </ul>	<p>Adoptada el 10 de octubre de 1980 por el Comité de Desarme de las Naciones Unidas. Entró en vigor: 2 de diciembre de 1983</p>	<p>Ley 469 de 1999</p>
<p><b>Convención Internacional sobre la Prohibición del Desarrollo, Producción, Almacenamiento y Uso de Armas Químicas y sobre su Destrucción (1993)</b></p>	<p>Entró en vigor el 29 de abril de 1997</p>	<p>Ley 525 de 1999</p>
<p><b>Convención Interamericana sobre el tráfico internacional de menores</b></p>	<p>Aprobada en la Quinta Conferencia Especializada Interamericana sobre Derecho Internacional Privado. Entró en vigor internacional el 15 de agosto de 1987</p>	<p>Ley 470 de 1998</p>
<p><b>Enmienda al Artículo 8° de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1992).</b></p>	<p>Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX) de 21 de diciembre de 1965. Entró en vigor: 4 de enero de 1969</p>	<p>Ley 467 de 1998</p>
<p><b>Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar Tortura.</b></p>	<p>Aprobada por la Asamblea General de la OEA en Cartagena de Indias el 9 de dic. de 1985. Entró en vigor: 28 febrero de 1987</p>	<p>Ley 409 de 1997</p>
<p><b>Enmienda al párrafo 7°. Del artículo 17 y al párrafo 5° del artículo 18 de la Convención sobre la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1992).</b></p>	<p>Asamblea General en su Resolución 39/46, de 10 de diciembre de 1984. Entró en Vigor el 26 de junio de 1987</p>	<p>Ley 405 de 1997</p>
<p><b>Convención de La Haya de 1954 para la Protección de los Bienes Culturales en casos de Conflicto Armado.</b></p>	<p>La Haya, 14 de mayo de 1954</p>	<p>Ley 340 de 1997</p>
<p><b>Convención para prevenir y sancionar Actos de Terrorismo</b></p>	<p>Washington, D.C., Estados Unidos Febrero 2 de 1971. Tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Entrada en vigor: / para cada país, en la fecha de depósito de su instrumento de ratificación conforme al artículo 12 de la Convención</p>	<p>Ratificación Agosto 13 de 1996 Depósito Noviembre 15 de 1996</p>

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<i>Primer protocolo de la convención de la haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado</i>		Ley 340 de 1996
<i>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "Protocolo de San Salvador"</i>	Suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. Entró en vigor: 16 de Nov. de 1999	Ley 319 de 1996
<i>Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a Abolir la Pena de Muerte</i>	Aprobado por la Asamblea General en su Resolución 44/128 el 15 de diciembre de 1989. Vigor el 11 julio de 1991	Ley 297 de 1996
<i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belém do Pará"</i>	Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Vigor: 5 de marzo de 1995 (Art.21).	Ley 248 de 1995
<i>Convenio sobre Aspectos Civiles del Secuestro Internacional de Niños.</i>	Suscrito en La Haya el 25 de octubre de 1980. Adoptada el 25 de octubre de 1980, en la Décimo Cuarta Sesión, de la Conferencia de La Haya sobre Derecho Internacional Privado	Ley 173 de 1994
<i>Protocolo Adicional (Protocolo II) relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (1977)</i>	Aprobado por la Conferencia Diplomática sobre la reafirmación y el desarrollo del derecho humanitario aplicable en los conflictos armados, el 8 de junio de 1977. Entró en vigor: 7 de diciembre de 1978	Ley 171 de 1994
<i>Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares</i>	Adoptada por la Asamblea General con Resolución 45/158 del 18 de diciembre de 1990. Vigor el 1 de julio de 2003	Ley 146 de 1994
<i>Convenio (N. 169) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes</i>		Ley 21 de 1991
<i>Convención sobre los Derechos del Niño</i>	Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entró en vigor: 2 de septiembre de 1990	Ley 12 de 1991
<i>Convención Internacional sobre la represión y el castigo del Crimen de Apartheid</i>	Adoptada por la Asamblea General el 30 de noviembre de 1973 Resolución 3068 (XXXVIII). Entró en vigor internacional el 18 de julio de 1976 (Art.XV).	Ley 26 de 1987

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<b>Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes</b>	Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 39/46, de 10 de diciembre de 1984. Entró en Vigor el 26 de junio de 1987	Ley 70 de 1986
<b>Convención sobre las medidas que deben adoptarse para prohibir e impedir la importación, la exportación y la transferencia de propiedad ilícitas de bienes culturales</b>	Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su 16ª reunión, celebrada en París, del 12 de octubre al 14 de noviembre de 1970.	Ley 63 de 1986
<b>Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer</b>	Adoptada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1952 mediante su Resolución 640 (VII). Vigor el 7 de julio de 1954	Ley 35 de 1986
<b>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer</b>	Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de dic. De 1979. Entró en vigor: 3 de sept.de 1981.	Ley 51 de 1981
<b>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial</b>	Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX) de 21 de diciembre de 1965. Entró en vigor: 4 de enero de 1969	Ley 22 de 1981
<b>Convención sobre la Prohibición del Desarrollo, la Producción y el Almacenamiento de Armas Bacteriológicas (Biológicas) y su Destrucción de 1972</b>		Ley 10 de 1980
<b>Protocolo Adicional (Protocolo I) Relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales</b>	Aprobado por la Conferencia Diplomática sobre la reafirmación y el desarrollo del derecho humanitario aplicable en los conflictos armados, el 8 de junio de 1977. Entró en vigor: 7 de diciembre de 1978.	Comisión Especial Art. 6o. transitorio Constitución Política.
<b>Convenio OIT No. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva</b>	Adoptado por la 32ª Conferencia Internacional del Trabajo el 1 de julio de 1949. Entró en vigor internacional el 18 de julio de 1951. Sujeto Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales	Ley 27 de 1976
<b>Convenio OIT No. 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación</b>	Adoptado en la 31ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948. Entró en vigor internacional el 4 de julio de 1950	Ley 26 de 1976
<b>Convención Americana sobre Derechos Humanos. "Pacto de San José"</b>	Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Entró en vigor: 18 de julio de 1978.	Ley 16 de 1972



Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<b>Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados</b>	Aprobado por la Asamblea General mediante Resolución 2198 (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor: 4 de octubre de 1967 (Art.VIII).	Ley 65 de 1969
<b>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.</b>	Entró en Vigor el 23 de marzo de 1976.	Ley 74 de 1968
<b>Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)</b>	Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en Vigor el 23 de marzo de 1976.	Ley 74 de 1968
<b>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</b>	Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en Vigor 3/01/76	Ley 74 de 1968
<b>Convención de la OEA sobre el Asilo Territorial (1954)</b>	Adoptada en Caracas, Venezuela el 28 de marzo de 1954. 10ª Conferencia Interamericana. Entró en Vigor el 29 de diciembre de 1954	Ley 92 de 1962
<b>Convenio OIT No. 29 Relativo al Trabajo Forzoso u obligatorio</b>	Adoptado en la 4ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1930. Entró en vigor internacional el 1 de Mayo de 1932.	Ley 23 de 1967
<b>Convenio OIT No. 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la mano de obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor</b>	Adoptado por la 34ª Conferencia Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951. Entró en vigor internacional el 6 de junio de 1951. Entró en vigor internacional el 23 de mayo de 1953.	Ley 54 de 1962
<b>Convenio OIT No. 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.</b>	Adoptado en la 40ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1957. Entró en vigor internacional el 17 de enero de 1959	Ley 54 de 1962
<b>Convención sobre el Estatuto de los Refugiados</b>	Adoptada el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y los Apátridas (ONU) Resolución 429 (V) de diciembre 14 de 1950. Entró en vigor: 22 de abril de 1954	Ley 35 de 1961

Tratado	Entrada en vigor	Ley aprobatoria
<p><b>Convenios de Ginebra</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para Aliviar la Suerte que Corren los Heridos y Enfermos de las Fuerzas Armadas en Campaña</li> <li>2. Para aliviar la Suerte que Corren los Heridos, los Enfermos y los Náufragos de las Fuerzas Armadas en el Mar.</li> <li>3. Relativo al Trato Debido a los Prisioneros de Guerra.</li> <li>4. Relativo a la Protección de la Población Civil.</li> </ol>	<p>Aprobados por la Conferencia Diplomática para elaborar Convenios Internacionales destinados a proteger las víctimas de las guerras, el 12 de agosto de 1949. Entraron en vigor: 21 de octubre de 1950</p>	<p>Ley 5a. de 1960</p>
<p><b>Convenio OIT No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.</b></p>	<p>Adoptado en la 42ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958. Entró en vigor internacional el 15 de junio de 1960</p>	<p>Ley 28 de 1959</p>
<p><b>Convención para la Prevención y la Sanción del Delito del Genocidio</b></p>	<p>Adoptada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1948 con Resolución 260 A (III). Entró en vigor el 12 de Enero de 1951 (Art.XIII)</p>	<p>Ley 36 de 1936</p>
<p><b>Convención sobre la Protección de las Instituciones Artísticas y Científicas y de los Monumentos Históricos (Pacto Roerich).</b></p>	<p>Washington, 15 de abril de 1935</p>	<p>Ley 15 de 1936</p>
<p><b>Convención sobre Asilo Político</b></p>	<p>Adoptada por la 7ª Conferencia Internacional Americana, Montevideo, Uruguay, el 26 de diciembre de 1933. Entró en Vigor: 28 de marzo de 1935</p>	<p>Ley 77 de 1935</p>
<p><b>Convención Interamericana sobre la Nacionalidad de la Mujer</b></p>	<p>Adoptada por la 7ª Conferencia Internacional Americana, Montevideo, Uruguay, 26 de diciembre de 1933 Entró en vigor: 29 de agosto de 1934</p>	<p>Ley 75 de 1931</p>
<p><b>Convención de la OEA sobre el Asilo</b></p>	<p>Adoptada por la 6ª Conferencia Internacional Americana, La Habana, Cuba, el 20 de febrero de 1928. Entró en vigor: 21 de mayo de 1929.</p>	<p>Ley 29 de 1930</p>
<p><b>Tratado sobre Renuncia a la Guerra (Pacto Briand-Kellog) de 1928</b></p>	<p>Adoptada en la 6ª Conferencia Internacional Americana, La Habana, Cuba, el 20 de febrero de 1928. Entró en vigor: 21 de mayo de 1929</p>	<p>Ley 17 de 1930</p>
<p><b>Convención sobre los Derechos y Deberes de los Estados en caso de Luchas Civiles</b></p>	<p>Adoptada en la 6ª Conferencia Internacional Americana, La Habana, Cuba, el 20 de febrero de 1928. Entró en vigor: 21 de mayo de 1929</p>	<p>Ley 17 de 1930</p>
<p><b>Convención sobre los Derechos y deberes de los Estados en Caso de Guerra Civil (1928)</b></p>	<p>Adoptada en la 6ª Conferencia Internacional Americana, La Habana, Cuba, el 20 de febrero de 1928. Entró en vigor: 21 de mayo de 1929</p>	<p>Ley 17 de 1930</p>

## Anexo 2:

### TRATADOS RATIFICADOS POR CHILE

<i>Convenciones de la ONU</i>	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	RATIFICADO
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	RATIFICADO
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	SIN RATIFICAR
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	RATIFICADO
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte	ADHERIDO
Convención contra la Corrupción	RATIFICADO
Convención sobre la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	SIN RATIFICAR
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	RATIFICADO
Convención sobre los Derechos del Niño	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	RATIFICADO
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	RATIFICADO
Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, complementando la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional	RATIFICADO
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares	RATIFICADO

### ***Instrumentos regionales***

Convención Americana sobre Derechos Humanos	RATIFICADO
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en material de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 'Protocolo de San Salvador'.	FIRMADO
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, 'Convención de Belem do Para'.	RATIFICADO
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad	RATIFICADO
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	RATIFICADO
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte	RATIFICADO

### ***Convenciones de la OIT***

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (C1, 1919)	RATIFICADO
Convenio sobre el trabajo forzoso, (C29, 1930)	RATIFICADO
Convenio sobre la inspección del trabajo, (C81, 1947)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (C87, 1948)	RATIFICADO
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, (C98, 1949)	RATIFICADO
Convenio sobre igualdad de remuneración, (C100, 1951)	RATIFICADO
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), (C102, 1952)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, (C105, 1957)	RATIFICADO
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (C111, 1958)	RATIFICADO
Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, (C130, 1969)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, (C131, 1970)	RATIFICADO
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado) (C132, 1970)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, (C135 of 1971)	RATIFICADO
Convenio sobre la edad mínima, (C138, 1973)	RATIFICADO
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), (C143, 1975)	SIN RATIFICAR

### ***Convenciones de la OIT***

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (C155, 1981)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, (C169, 1989)	RATIFICADO
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, (C182, 1999)	RATIFICADO
Convenio sobre la protección de la maternidad, (C183, 2000)	SIN RATIFICAR

### ***Otros instrumentos internacionales relevantes***

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas Estatuto de Roma (Corte Penal Internacional)	FIRMADO
--	---------

*Con el apoyo de:*



UNIÓN EUROPEA