



Universidad Autónoma

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO

UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL CUAUTILÁN IZCALLI.

**“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA
EMPRESA CONSIDERANDO LA APLICACIÓN DE
LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES
UNIDAS EN MÉXICO Y CHILE”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO INTERNACIONAL.

P R E S E N T A N

CARMONA LOZANO ALEJANDRO SEBASTIÁN

DE LA PEÑA ALCANTAR LOURDES ANGÉLICA

GUTIÉRREZ PÉREZ SANTIAGO JEANETTE MONTSERRAT

ASESOR: MTRA. EN ADMON. ARACELI ALBORES CAMACHO



CUAUTILÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO. MAYO, 2022

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación está enfocada en la revisión y análisis de la perspectiva de implementación que tienen los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), en la promoción de los derechos humanos dentro de las empresas, para llegar a esto tomamos el ejemplo de Chile y México que son países latinoamericanos, que han decidido adoptar estos principios y adherirse a los tratados internacionales; que los contemplan cambiando así sus legislaciones internas a partir de esta premisa podemos darnos cuenta de que aunque son países con condiciones similares en lo que respecta a la implementación de estos principios su desarrollo ha sido diferente y su implementación en el plano interno e internacional no ha sido la misma, lo que nos permitió desarrollar este trabajo comparativo con el fin de identificar pros y contras que se hayan dado a partir de esta lucha que se lleva a cabo para la protección de los derechos humanos que si bien no ha sido un tema de reciente creación si está en una etapa temprana de aplicación a partir del 2011 cuando las Naciones Unidas presentaron al mundo los principios rectores que surgieron ante la necesidad de proteger la humanidad de las personas que son parte del mundo empresarial ante el inminente crecimiento económico global.

ABSTRACT

The research presented below is focused on the review and analysis of the implementation perspective that the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights (UNRP) have, in the promotion of human rights within companies. , to get to this we take the example of Chile and Mexico, which are Latin American countries that have decided to adopt principles and adhere to international treaties that contemplate them, thus changing their internal laws based on this premise, we can realize that although they are countries with conditions similar in respect to the implementation of these Principles, their development has been different and their implementation at the internal and international level has not been the same, which will be developed by this comparative work in order to identify pros and cons that have occurred. from this fight that is carried out for the protection of human rights that although it has not It has been a recently created topic if it is in an early phase of application from 2011 when the United Nations presented to the world the guiding principles that arose from the need to protect the humanity of the people who are part of the business world in the face of imminent growth. global economic.

ABREVIATURAS.

ACNUDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

APF: Administración Pública Federal

BTI: Business Transparency International

CDB: Convenio sobre la Diversidad Biológica

CDH: Consejo de Derechos Humanos

CIJ: Corte Internacional de Justicia

CITES: Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres

CMS: Convención sobre la Conservación de las Especies Migratorias de Animales Silvestres

CMNUCC: Convención Marco De Las Naciones Unidas Sobre el Cambio Climático

CNDH: Comisión Nacional de Derechos Humanos

CPA: Corte Permanente de Arbitraje en la Haya

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DD.HH: Derechos Humanos

DH: Derechos Humanos

GBIHR: Global Business Initiative on Human Rights

GRI: Guías del Global Reporting Initiative

ICAR: International Corporate Accountability Roundtable

IGWG: Open Ended Inter-governmental Working Group

IPIECA: Asociación Internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del medio ambiente.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA: Organización de los Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OIG's: Organizaciones Intergubernamentales

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PAN: Plan de Acción Nacional

PODER: Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PNEDH: Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos

PRI: Principios de Inversión Responsable

PRODESC: Proyecto de derechos Económicos Sociales y Culturales A.c.

PRNU: Principios Rectores de las Naciones Unidas

REDH: Responsabilidad Empresarial en Derechos Humanos

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

SERPAZ: Servicios y Asesoría para la Paz A.C.

UNCCD: Convención Internacional de Lucha Contra la Desertificación en Los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación en Particular en África

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS.....	6
1.1 La evolución de los derechos humanos.....	7
1.1.1 Los derechos humanos y su clasificación.....	9
1.2 El desarrollo histórico de la empresa.....	13
1.3 Las empresas como sujeto de derecho internacional.....	14
1.4 Las empresas y su relación con los Derechos Humanos.....	19
1.5. Las Naciones Unidas (ONU) respecto de los derechos humanos y las empresas.....	21
CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS RESPECTO DE LOS PRNU.....	29
2.1 El mandato de John Ruggie y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.....	30
2.2 Los instrumentos internacionales vinculantes para México y Chile.....	32
2.3 El Estado como garante de los derechos humanos.....	36
2.4 El inicio del cambio para las empresas y los derechos humanos.....	38

2.5 El Pilar de Proteger: los factores clave para las empresas y los derechos humanos.....	41
2.5.1 Implementación del Pilar de Proteger.....	51
2.6 El enfoque de los derechos humanos en las empresas: aspectos necesarios para su desarrollo.....	57
CAPITULO III LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS Y LAS MEDIDAS DE SOLUCIÓN INTERNACIONALES.....	63
3.1. Los Derechos Humanos en las empresas: Medidas de solución internacional.....	64
3.2 La responsabilidad Jurídica y social, el rol de las empresas y sus medidas de solución Internacional.....	76
3.3 El acceso a la remediación en los Estados.....	79
3.3.1 Recomendaciones y acciones para la remediación.....	82
3.4 Los planes de acción sobre derechos humanos y empresas.....	92
CAPÍTULO IV. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA PARTIENDO DE LA APLICACIÓN DE LOS PRNU EN LOS ESTADOS.....	98
4.1. Aspectos importantes sobre el desarrollo de los Estados correspondiente a los PRNU.....	99
4.2 Análisis de las iniciativas y su impacto.....	103
4.3 Factores clave que necesitan tanto los Estados como las empresas para la correcta ejecución de los tres pilares que establecen los Principios Rectores.....	108
4.4 Correlación de la experiencia entre Estados, representando las buenas prácticas.....	110

4.4.1 Diferencias y semejanzas en la protección de los derechos humanos en relación a las empresas (Caso México-Chile).....	120
CONCLUSIONES.....	124
SUGERENCIAS.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	130
ANEXOS.....	149



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se focaliza en el estudio y análisis de los Derechos humanos en el ámbito empresarial.

Los derechos humanos, han sido definidos como los derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo en virtud de su humanidad, entre los propósitos de las Naciones Unidas está “el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”. (ONU, 1945, p.4).

El análisis de la investigación se llevó a cabo con la finalidad de responder a los objetivos. (1) Análisis histórico-jurídico del periodo 2014-2019 de las iniciativas que han aparecido como parte del contexto internacional, en específico entre México y Chile, con el objetivo de comparar el impacto causado a los derechos humanos por parte de las empresas, así como los pilares propuestos por los Principios Rectores. (2) Evaluar los factores clave que necesitan tanto los Estados como las empresas para ejecutar cada uno de estos pilares. Esto nos permitirá entender cuáles son los aspectos críticos indispensables para que la implementación de los Principios Rectores pueda llevarse a cabo en las mejores condiciones, a fin de que permitan una real y eficiente gestión en materia de derechos humanos. (3) Correlacionar la experiencia comparada entre México y Chile en el periodo 2014-2019 con el propósito de rescatar las buenas prácticas impulsadas por estos Estados y empresas a nivel internacional. (4) Evaluar las diferencias y similitudes entre el PNEDH en México y el PAN en Chile como protección de los derechos humanos en relación con la actuación de las empresas.

Por lo que el planteamiento del problema se centró en establecer ¿Cuál es el desarrollo que ha tenido México y Chile en materia de derechos humanos para las empresas a partir de la creación de los Principios Rectores (PRNU) entre 2014 y 2019?



Las empresas, como sabemos, se han convertido en un actor muy importante a nivel internacional, que, en muchos casos, influye en las actuaciones de los Estados y llegan a afectar su soberanía. Si bien es cierto, que distintas iniciativas han buscado regularlo; ninguna ha generado un cambio real. A nivel nacional e internacional, el sector privado vulnera los derechos humanos y son muchos los Estados (principalmente los subdesarrollados) que han experimentado las complejidades inherentes a la gestión y regulación de este aspecto. Frente a esto, en 2011 (y tras algunas iniciativas poco exitosas de regulación) surgieron los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante Principios Rectores), iniciativa impulsada por la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU). Este instrumento buscó, desde un principio, brindar lineamientos para los Estados y las empresas en tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar, en miras a evitar una vulneración de los derechos humanos por parte del sector privado y crear una responsabilidad social empresarial.

Por ello los objetivos de la investigación son:

1. Análisis histórico-jurídico del periodo 2014-2019 de las iniciativas que han aparecido como parte del contexto internacional, en específico entre México y Chile, con el objetivo de comparar el impacto causado a los derechos humanos por parte de las empresas, así como los pilares propuestos por los Principios Rectores.
2. Evaluar los factores clave que necesitan tanto los Estados como las empresas para ejecutar cada uno de estos pilares. Esto nos permitirá entender cuáles son los aspectos críticos indispensables para que la implementación de los Principios Rectores pueda llevarse a cabo en las mejores condiciones, a fin de que permitan una real y eficiente gestión en materia de derechos humanos.
3. Correlacionar la experiencia comparada entre México y Chile en el periodo 2014- 2019 con el propósito de rescatar las buenas prácticas impulsadas por estos Estados y empresas a nivel internacional.



4. Evaluar las diferencias y similitudes jurídicas de los Derechos humanos para las empresas entre México y Chile, logrando así optimizar la protección de los Derechos Humanos en el contexto empresarial.

El tipo de investigación que emplearemos será la investigación documental; esta es un tipo de estudio de preguntas que utiliza documentos oficiales y personales como fuente de información. Dichos documentos pueden ser de varios tipos: impresos, electrónicos o gráficos. La intención de la investigación documental es la generación de nuevos conocimientos en base a otros ya realizados en el mismo campo o investigaciones que puedan servir de complemento a la que se realiza. La investigación documental puede ser aplicada en cualquier campo ya que como se mencionaba anteriormente es basada en textos, documentos o datos visuales ya existentes y maneja además un procesamiento que normalmente se hace en la vida cotidiana. Por lo cual será el método que utilizaremos en este trabajo de investigación, al citar documentos, tales como, revistas electrónicas, libros, artículos digitales, webinar; así como el estado del arte, además de la legisgrafía nacional e internacional que el caso nos ocupe.

Observando que a partir de la creación de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) en 2011, sucesión el cambio hacia un nuevo enfoque en la protección los derechos humanos específicamente en las empresas, el cual se ha ido desarrollando paulatinamente a lo largo de estos 10 años, sin embargo para efectos del desarrollo de esta investigación, el tema está delimitado a un periodo de estudio de 5 años contando a partir de 2014 ya que este año representa un parteaguas en la protección de dichos derechos como lo marca la resolución A/HRC/RES/26/22 sobre “los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” mediante la cual, entre otros temas: Reconoce que la aplicación efectiva de los Principios Rectores deberá abarcar una amplia gama de esferas de las políticas públicas y alienta a todos los Estados a que adopten medidas para aplicar los Principios Rectores, incluida la elaboración de un plan de acción nacional u otro marco similar y exhorta a todas las empresas a que cumplan con su responsabilidad de respetar los



derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores (Consejo de Derechos Humanos, 2014, p.3).

La presente tesis consta de introducción, cuatro capítulos, conclusiones, referencias y anexos.

En el capítulo primero, se abordan los antecedentes históricos de los Derechos Humanos y las empresas. Esto en base a la evolución de estos; como se correlacionan las empresas como sujeto de Derecho Internacional, cual es el papel de las Naciones Unidas respecto a los DDHH, así como el rol que ejecutan las empresas y sus principales responsabilidades.

El capítulo segundo, plantea cual es la relación de la empresa con los Derechos Humanos, tomando como antecedente el mandato de John Ruggie y la creación de los PRNU. Asimismo, se mencionaron cuáles son los instrumentos vinculantes de carácter internacional para México y Chile, la facultad de Estado como garante y su deber de proteger en todo momento a los DDHH.

Así como la responsabilidad de la empresa a proteger mediante el primer pilar de los Principios Rectores y sus factores clave yendo de lo general a lo particular, analizando las iniciativas de protección a los Derechos Humanos y la implementación de los PRNU en cada uno de los estados que nos compete, es decir México y Chile.

El capítulo tercero, dispone las pautas para la debida aplicación de los derechos humanos en las empresas, las medidas de solución internacional; el rol, la responsabilidad jurídica y social de las empresas en México y Chile. De igual forma, se aborda el acceso a la remediación mediante los mecanismos judiciales y extrajudiciales en el caso del Estado Chileno, así como las iniciativas para un futuro plan de acción por parte del Estado Mexicano.



El capítulo cuarto, presenta la aplicación de los PRNU y el desarrollo que ha tenido en Chile y México durante el periodo 2014 a 2019; a través de sus iniciativas e impacto causado, el desarrollo de aquellos factores clave determinantes para la correcta ejecución de los tres pilares que se establecen en los Principios Rectores, así mismo se puntualizan las diferencias y semejanzas que resultan entre el PNEDH para México y el PAN para Chile.



CAPITULO I: MARCO HISTÓRICO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS.

“Las empresas pueden ser decisivas. Todos los países necesitan la ayuda de los actores empresariales para hacer realidad la Agenda 2030. Una contribución importante que pueden hacer es simplemente respetar los derechos humanos y seguir los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos”

Michelle Bachelet.



1.1 La evolución de los Derechos Humanos.

Todos hemos escuchado sobre los derechos humanos, sabemos que en palabras de la Comisión Nacional de Derechos Humanos CNDH estos son: “inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e individuales”.

Los antecedentes a estos derechos humanos fueron marcados con el inicio de la doctrina que surge a partir del siglo XIX cuando se habló de los denominados derechos subjetivos de los ciudadanos. Durante la edad contemporánea con ella vino la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, finalmente para 1948 se dio la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a partir de entonces se ha venido avanzando constantemente en la regulación y expansión de estos derechos.

La defensa de los derechos humanos, tuvieron como concepción filosófica a la persona, de donde se desprenden ciertos atributos esenciales, dando paso a la creación de un sistema jurídico que garantice estos derechos, esto es, a través del derecho positivo. La filosofía discursiva inspira una concepción integral de los derechos humanos, mientras que el sistema jurídico político los hace vigentes en un tiempo y lugar determinado (Navarrete, 1992, p.17). Durante las últimas décadas se empezó a reflexionar sobre las responsabilidades de las empresas en el respeto y promoción de estos derechos.

Esta reflexión se inicia a partir de los años cincuenta, cuando se hacen los primeros cuestionamientos sobre la ética empresarial más allá de la caridad y la filantropía; sin embargo, no es hasta la década de los setenta cuando Milton Friedman plantea al respecto que La responsabilidad social de la historia representa un periodo turbulento en la política internacional. La literatura reciente consigna un interés sostenido por documentar la transición desde el “ideal común” que se proclamó en el “Preámbulo” de la Declaración, hasta las obligaciones vinculantes que hoy son exigibles a todos los-



países del mundo (Ludwig, 2010, p. 1). Visto en perspectiva, la transición de los derechos como discurso a su formulación como reglas exigibles ha sido larga y menos tersa y triunfal de lo que quisiéramos admitir. El fin de la guerra fría marcó un punto importante hacia el consenso sobre la universalidad de los derechos consignados en la carta internacional. Pero aún hoy, algunos autores admiten que es más fácil proclamar que proteger los derechos humanos (Hunt, 2007, pp. 205- 208).

Los Pactos son el producto de un largo proceso de discusión en la Asamblea General de las Naciones Unidas, que comenzó con la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Su adopción en 1966 estuvo acompañada, además, por la adopción del Protocolo Facultativo del PIDCP que dispone los mecanismos para emisión de opiniones en quejas individuales (ICCPR, 1976, s/p).

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (OHCHR, 1993, p.3).

Todo esto que hoy conocemos como los derechos humanos ha sido derivado de las grandes batallas que ha vivido la humanidad en la lucha por el reconocimiento de los derechos humanos, a lo largo de la historia, las aspiraciones de libertad, justicia y dignidad de las personas han sido plasmadas en diversos discursos e instrumentos jurídicos (Guerra, 2018, p. 13).

Los derechos humanos no deben confundirse con los derechos jurídicos. Aunque pueden tener estatus legal, los derechos humanos son derechos inalienables que encarnan una reivindicación ética fundamental: que todos los individuos tienen derecho a vivir una vida



llena de libertad, dignidad y bienestar, sea cual sea la ley a la que estén sometidos. De hecho, no es poco frecuente que los derechos humanos deban ser protegidos frente a leyes y prácticas injustas (Isea, 2011, p. 10).

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos (CNDH)

El continuo desarrollo de la humanidad sus avances en distintos ámbitos como la economía nos obligan a evolucionar, de igual manera pasa con la protección de los derechos humanos en toda la extensión de la palabra, este es un tema amplio y que se extiende sobre muchos ámbitos de la vida humana, pero en esta investigación hablaremos de ellos desde un enfoque empresarial y sus esfuerzos por la integración y protección de los derechos humanos.

1.1.1 Los Derechos Humanos y su clasificación.

La clasificación y antecedentes de los derechos humanos en civiles y políticos, y económicos y sociales, se encuadra en los marcos de su exigibilidad jurídica y, en concreto, en los ámbitos de actuación de las empresas transnacionales. El final de la guerra fría dio lugar a múltiples especulaciones sobre la definitiva maduración de los derechos civiles y políticos, y el paso hacia la plena positivación y consolidación de la exigibilidad jurídica de los derechos económicos y sociales. La realidad tras casi dos décadas es muy diferente. Las relaciones internacionales, sometidas a un recrudecimiento de las guerras como resolución de los conflictos, a la unilateralidad como principio de funcionamiento de los EEUU y aliados imperiales (Riquelme, 2005, pp.34-39), a la crisis de la generalidad de los derechos humanos y la consiguiente quiebra de



las instituciones internacionales; provocan un profundo escepticismo sobre las posibilidades de ubicar a los derechos humanos en la referencia jurídica por excelencia (Ferrajoli, 2006, p.5). El resultado es el inverso al previsto: son malos tiempos para los derechos civiles y peores para los económicos y sociales. Los atentados del 11 de septiembre marcaron el inicio de la disminución formal de las garantías de derechos fundamentales en la esfera internacional. Las guerras de Afganistán e Irak lo habían puesto sobre la mesa, al desprestigiar el Derecho Internacional y a los organismos multilaterales y la agresión del Líbano lo ha convertido en práctica habitual (Bimbi, 2003 p.277). Únicamente las guerras perdidas son consideradas crímenes internacionales mientras que las guerras ganadas, aunque sean de agresión, no se encuentran sometidas a ningún control ni político ni jurídico (Zolo, 2008, p.103).

En la primera generación de los derechos humanos se contemplan las denominadas libertades clásicas, indispensables para la coexistencia de los seres humanos. Surgen con la revolución francesa del siglo XVIII, que se gestó como una rebelión contra el absolutismo de la monarquía (CODHEM).

Estos derechos de primera generación surgen en la Ilustración, con el proceso revolucionario de independencia de las colonias británicas en Norteamérica y con la revolución francesa. Estos derechos imponen al Estado la obligación de respetar ciertas obligaciones hacia los ciudadanos, como el derecho a la vida, la integridad física, la libertad, la igualdad ante la ley, la prohibición de la tortura, la libertad religiosa.

Esta primera generación de estos derechos fue consagrados a los ordenamientos jurídicos internos, dichos derechos fueron establecidos como respuesta a los reclamos revolucionarios de finales del siglo XVIII en occidente. Estas exigencias fueron consagradas como auténticos derechos y como tales difundidos internacionalmente.

Los dos documentos donde fueron reconocidos estos derechos civiles y políticos: La Declaración de Independencia de los Estados Unidos junio de 1776 y la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en agosto de 1789.



La segunda generación de estos derechos tuvo su inicio como resultado de la revolución industrial, estos constituyen los derechos de tipo colectivo, los derechos sociales, económicos y culturales. Surgen como resultado de la revolución industrial, en México, la Constitución de 1917 incluyó los derechos sociales por primera vez en el mundo. Constituyen una obligación de hacer del Estado y son de satisfacción progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del mismo. (Aguilar, 2017, p.93).

Los derechos económicos, sociales y culturales son:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria será obligatoria y gratuita.
- Tenemos derecho a la seguridad pública.
- Los padres tienen derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.



Los derechos que corresponden a esta generación surgen como respuesta a las necesidades humanas, esta conceptualización inició en la década de los años sesenta y surgen como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones para convivir en armonía, por eso se encuentran basados en una serie de valores que conciben a la humanidad como un todo, sin diferencias, con necesidades semejantes y anhelos compartidos.

Los derechos de los pueblos son:

- A la autodeterminación.
- La independencia económica y política.
- A la identidad nacional y cultural.
- A la paz.
- La coexistencia pacífica.
- Al entendimiento y confianza.
- A la cooperación internacional y regional.
- Al desarrollo.
- A la justicia social internacional.
- Al uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
- A la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos, ecológicos.
- Al medio ambiente.
- El patrimonio común de la humanidad.
- Al desarrollo que permita una vida digna.



1.2 El desarrollo histórico de la Empresa.

La evolución histórica de las empresas guarda la más estrecha relación con la evolución histórica de los pueblos; los diversos tipos de empresas que se han ido presentando a través de los siglos, son el resultado de las necesidades económicas y sociales de la humanidad en las diversas etapas que constituyen una ruta hacia formas más adecuadas de progreso.

Las rápidas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, como consecuencia de revoluciones o guerras internacionales, han tenido siempre una influencia directa o inmediata sobre las empresas industriales, comerciales y de servicios, provocando importantes cambios en los conceptos propiedad pública y privada, de trabajo y de acción estatal, que se han reflejado invariablemente en la forma de organización, constitución jurídica y económica de las empresas (López, 2003, p.55).

A partir de la revolución industrial, se generan dos cambios fundamentales; uno en el surgimiento del concepto de empresa como tal y su relación con el concepto sociedad; y el otro en el significado mismo de competencia.

A finales del siglo XVIII, cuando Adam Smith escribe la riqueza de las naciones, el proceso de industrialización con la mecanización y la especialización. En el siglo XX se experimentó un cambio muy notable en la orientación de las empresas, el énfasis en la producción cedió un énfasis al mercado, es decir, la empresa identifica primero las necesidades del cliente y después administra sus activos para poder satisfacerlo; en ese mismo siglo el mundo experimentó un cambio muy notable en la orientación de las empresas, el énfasis en la producción cedió un énfasis al mercado, es decir, la empresa identifica primero las necesidades del cliente y después administrar sus activos para poder satisfacerlo; y hacia finales del mismo siglo e inicios del siglo XXI el mundo experimenta un gran cambio ante el proceso llamado globalización.



En cuanto a definir que es una Empresa, en palabras de Rodrigo Uria (catedrático de derecho mercantil por la Universidad de Madrid), la empresa es “el ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad de intermediar en el mercado de bienes o servicios”. otro catedrático de economía Eduardo Bueno define la empresa como “un conjunto de elementos o factores humanos, técnicos y financieros, localizados en una o varias unidades físico- espaciales o centros de gestión y combinados y ordenados según determinados tipos de estructura organizativa”, esta definición sin duda captura en un amplio sentido la esencia de lo que es la empresa, por que incluye los componentes principales que son: el jurídico, económico y humanos, estos hacen que la actividad empresarial cumpla su cometido.(Gutiérrez, 2021, p.1).

La empresa cumple sus objetivos al disponer de 2 elementos en el conjunto de sus actividades los cuales son: 1) los bienes económicos y 2) el grupo humano que está conformado por los propietarios del capital o socios, los administradores o directivos y los trabajadores y empleados, son los que llevan a cabo el desarrollo de la actividad empresarial, es preciso hablar al respecto de esto ya que en el tema que nos confiere es precisamente el elemento de las personas y por ser tan importante y necesaria su labor dentro de las empresas es necesario garantizar la protección a su derechos humanos, de lo cual hablaremos a lo largo de esta investigación.

1.3 Las empresas como sujeto de derecho internacional.

En el campo internacional, son sujetos de derecho aquellos entes capaces de ser titulares de derechos y que tengan la posibilidad de asumir obligaciones. A la pregunta de si la empresa transnacional es sujeto de Derecho Internacional, responderemos de forma negativa. Por su parte, los Estados sí son sujetos, por tanto, tienen obligaciones en virtud de tratados internacionales y regionales de derechos humanos. Según las reglas respectivas de responsabilidad del Estado, no es difícil atribuir los actos de una sociedad comercial, si las acciones de esta última, pueden precisamente imputarse a él. (Medina, 2014, s/p).



La enorme complejidad que supone la exigibilidad y enjuiciamiento de todas las disposiciones normativas que en derecho internacional se pretende hacer llegar a las empresas transnacionales, como supone los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, desaparecería si a las mismas se les pudiese dar el mismo tratamiento que a otros sujetos de derecho internacional, como los Estados o las organizaciones intergubernamentales. El derecho internacional podría ofrecer el marco jurídico necesario para articular las obligaciones de esta tipología de empresas, dadas sus características transfronterizas. Sin embargo, hasta el momento esta rama del derecho, de muy lento progreso, sigue considerando a los entes privados como meros objetos, más no sujetos en igualdad de derechos.

Ello ha llevado a plantear la cuestión de la personalidad jurídica de estas entidades y la posibilidad de exigirles su responsabilidad como sujetos de derecho internacional, y no limitar la responsabilidad por violaciones al derecho internacional únicamente a actores individuales, como ya se realiza en el ámbito del derecho penal internacional, sino también extenderlo a las personas jurídicas. Esta concepción permite analizar la personalidad jurídica internacional de las empresas transnacionales desde tres enfoques (Iglesias, 2017, p. 120).

En primer lugar, se puede plantear un enfoque clásico, en el que el derecho internacional público establece las pautas de relación entre los Estados y las OIG'S, dejando al margen otros actores internacionales como las empresas transnacionales, de forma que quedan delimitados los ámbitos jurídicos públicos y privados, en el cual quedan relegados estos sujetos. Sin embargo, esta visión frena el desarrollo de los estándares globales en materia ambiental aplicables a las actividades de las empresas transnacionales, por lo que esta visión empieza a quedar obsoleta como consecuencia del proceso globalizador, consecuente además con la doctrina de la Corte Internacional de Justicia (CIJ 1947) que señaló que los sujetos de derecho internacional no tienen por qué ser idénticos en cuanto a su subjetividad (Iglesias, 2017, pp. 121-122).



Este desarrollo debe llevar a la reestructuración del derecho internacional para adaptarse a este nuevo panorama globalizado, sobre todo si tenemos en cuenta que lo contrario solo redundaría en impunidad y falta de control de estos actores internacionales con una creciente capacidad para transgredir las normas del sistema jurídico internacional. Esto definitivamente provoca un desequilibrio en relación a las obligaciones y responsabilidades del resto de actores internacionales, por lo que otros enfoques han tratado de incorporar a las empresas transnacionales como sujetos de derecho internacional, partiendo de la posición que ocupan las mismas en las relaciones internacionales.

Así, de acuerdo con estos planteamientos, no existe ningún impedimento para que estos actores estén sujetos a las normas internacionales en materia ambiental, de la misma forma que los Estados, salvo en el caso de que la comunidad internacional expresara lo contrario de manera jurídicamente vinculante. En esta línea de ideas, la misma posibilidad de que las empresas participen en conductas prohibidas por el derecho internacional, resalta la necesaria existencia de mecanismos coercitivos, que solo son posibles desde su subjetividad jurídico-internacional (Iglesias, 2017, p. 124.), siendo también la tónica seguida por un tercer enfoque que aboga por un cambio de paradigma para imponer mayores obligaciones y responsabilidades a los nuevos actores globales.

A partir de la idea de que el derecho internacional no solo regula las relaciones entre los Estados, sino que la comunidad internacional actual presenta características y actores distintos como las empresas transnacionales, que desarrollan actividades jurídicas internacionales. Esto conlleva una creciente privatización del derecho internacional, lo que debe conducir al reconocimiento de las empresas transnacionales como sujetos de este orden jurídico, dado la gran cantidad de normativa internacional de la cual se benefician para sus negocios sin prever mecanismos de responsabilidad directa.

Por tanto, pone en cuestión la utilidad de la regulación exclusiva de las relaciones entre Estados, derivado de la Paz de Westfalia, dada la enorme transformación que la comunidad internacional ha sufrido desde entonces, y que, si en su momento tuvo a bien



reconocer a las OIG's como sujetos, ahora ha llegado el momento de incluir otros sujetos igualmente importantes como las empresas transnacionales (Iglesias, 2017, p 126.).

No obstante, han sido también defendidas las doctrinas intermedias que abogan por un reconocimiento, si no total de la subjetividad internacional de las empresas, sí limitada a determinados derechos y obligaciones, de forma que no suponga una amenaza para el papel primario de los Estados.

Esta ideología es igualmente coherente con la mencionada Opinión Consultiva de la CIJ, puesto que, si bien en la misma se establecían los pilares de la subjetividad internacional de las OIG's, mencionaba que en ningún caso las mismas podrían considerarse Estados. De igual forma, a las empresas transnacionales correspondería una serie de derechos y obligaciones ad hoc que en ningún caso tendrían que ser comparables a los otros dos tipos de sujeto, respetando así el principio de par in parem. Y por lo que respecta al contenido de estas obligaciones, deberían integrarse en el mismo las relativas a derechos humanos y medio ambiente, de forma que estos sujetos fueran susceptibles de responsabilidad internacional en caso de incumplimiento.

Se trata, por tanto, de una subjetividad otorgada por los Estados en el plano internacional para ejercer un control más efectivo sobre los actos de estas entidades, de manera que desempeñaran un papel más activo en materia de medio ambiente y derechos humanos con independencia del ordenamiento jurídico del lugar en el que lleven a cabo sus actividades (Iglesias, 2017, p 127.).

Esto permitiría depurar responsabilidades también ante instancias internacionales, si bien las empresas siguen disfrutando de cierta legitimación activa procesal ante tribunales internacionales, especialmente en relación a inversiones y comercio internacional, como puede ser ante la Organización Mundial del Comercio.

También ante el sistema europeo de derechos humanos han hecho uso las empresas de esta legitimación, pudiendo citarse un gran número de casos en los que se han alegado violaciones a los derechos procesales y de respeto a la propiedad privada contenido en



la Convención Europea de Derechos Humanos, como el de Sunday Times contra Reino Unido (TEDH, 1979, s/p), o Autronic AG contra Suiza (TEDH 1990), llevados ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Esta experiencia sugiere que las empresas solo tienen un papel de víctima ante el sistema europeo, mientras los particulares no pueden plantear sus reclamos contra las mismas ante esta instancia por los impactos ambientales causados en el desempeño de sus actividades, que afectan al disfrute de sus derechos humanos. (Iglesias, 2017, pp.128-129).

Pero, volviendo al ámbito de los reclamos en relación con las inversiones y el comercio internacional en el que las empresas gozan de mayor protección, estas han alegado ante el Sistema de Solución de Diferencias de la Organización Mundial del Comercio el incumplimiento de los tratados de inversión por parte de los Estados por adoptar medidas con la finalidad de proteger el medio ambiente. Esto tiene como consecuencia que los Estados, por el hecho de cumplir con sus obligaciones internacionales, tengan que pagar considerables indemnizaciones a las empresas (Iglesias, 2017, pp.129-130.), lo que conduce a una irremediable situación de desequilibrio de derechos y obligaciones.

En este sentido, se puede hacer referencia a la demanda de arbitraje internacional interpuesta por la empresa Chevron ante la Corte Permanente de Arbitraje en La Haya, que surgió entre la misma y el Gobierno de Ecuador en un caso de responsabilidad por daños ambientales, en el cual la Corte falló (CPA, 2018, s/p) que la firma de unos acuerdos de liberación de responsabilidades eximían a Chevron de la misma. Esta situación evidencia la necesaria evolución del derecho internacional para integrar un nuevo sujeto con el objetivo de crear un balance más justo entre sus derechos y obligaciones, respondiendo así a una realidad que demanda una respuesta desde el derecho.

En definitiva, se trata de una cuestión que necesita ser abordada por el derecho internacional como consecuencia del efecto que tiene en el mismo, y que es por ello que encuentra en la Comisión de Derecho Internacional de la ONU el mejor organismo y cauce de codificación del estatuto jurídico internacional de las empresas transnacionales



a través de la elaboración de un tratado internacional. Sin embargo, no hay que olvidar que el ordenamiento jurídico internacional, carente de toda autoridad legislativa central, depende de la soberanía de los Estados como sujetos primarios para el reconocimiento y creación de toda realidad jurídica, por lo que, como ya hemos comentado, todo avance en el sentido apuntado dependerá en última instancia del compromiso y voluntad que los Estados presten con la causa, algo que con el paciente ritmo que caracteriza al derecho internacional deberá ir progresivamente teniendo lugar.

1.4 Las Empresas y su relación con los Derechos Humanos.

Hasta hace relativamente poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban. Sin embargo, ante la dramática expansión de las cadenas globales de suministro y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas por sus impactos en los derechos humanos ha ido tomando cada vez más fuerza (Ruggie, 2007, p.12).

Hoy en día son más las empresas que reconocen que una parte esencial de sus actividades es respetar los derechos humanos y también se marca como parte de su responsabilidad social.

En la década de los 70's, hubo un primer movimiento hacia el establecimiento de normas internacionales aplicables a las empresas. En 1973 se estableció la Comisión de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales, que preparó un proyecto de Código de Conducta de Naciones Unidas para Empresas Transnacionales, que fue el primer intento fallido de establecer pautas sociales y ambientales para tales empresas (ONU E/C.10/1982/6). Otro ejemplo es el que se dio en 1976 la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) adoptó las Directrices para Empresas Multinacionales. En 1977 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la



Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN, 1977, s/p), y fue la primera en abordar los temas de derechos laborales considerados en el catálogo universal de derechos humanos.

Un segundo intento para establecer o aclarar las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos puede observarse en la década de los años 2000, con el Pacto Mundial propuesto en 1999 por el secretario general de la ONU, Sin embargo, esta iniciativa, como las anteriores, sólo establece normas con carácter recomendatorio para las empresas. Es con los trabajos de la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos, en 1997, que se marca el paso hacia la discusión de normas de carácter vinculante. Efectivamente, entre 1997 y 2003 los expertos independientes de esta subcomisión llevaron a cabo consultas y estudios que desembocaron en la redacción de lo que se llamarían las Normas sobre Derechos Humanos para Empresas Transnacionales Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, (2003).

Las normas preparadas por la subcomisión contemplaban los siguientes elementos: I) las empresas tienen responsabilidades en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, que se aplican en forma universal y cubren una amplia gama de derechos, II) los gobiernos deben actuar para proteger a las personas de los abusos cometidos por las empresas y III) debe establecerse un sistema internacional que verifique el cumplimiento de estas normas por parte de las empresas.

Debido fundamentalmente a que el proyecto de normas preparado por la subcomisión atribuía obligaciones jurídicas internacionales a las empresas, éstas y la gran mayoría de gobiernos se opusieron a su adopción. En su lugar, en el año 2005, la Comisión de Derechos Humanos (posteriormente convertida en Consejo de Derechos Humanos) decidió nombrar un experto independiente para que estudiar y aclarar cuáles eran las normas aplicables a las empresas y emitiese recomendaciones (Doc. E/CN.4/RES/2005/69, (2005). John Ruggie, profesor de ciencias políticas en la Universidad de Harvard, asesor de Kofi Annan para la elaboración del Pacto Mundial y de las Metas del Milenio, fue nombrado como Representante Especial del secretario



general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Al término de su mandato de tres años, en el 2008, el Consejo extendió su mandato por tres años más, los cuales culminaron en junio de 2011 con la presentación de su informe final.

1.5. Las Naciones Unidas (ONU) respecto de los Derechos Humanos y las Empresas.

Es importante entender que las empresas pueden impactar en todos los derechos humanos de manera positiva o negativa. Introducción a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, (ACNUDH, 2013, p.4). Por ello es importante que existan instrumentos jurídicos internacionales, además de generar una mayor responsabilidad del sector empresarial; no obstante, esto es parte de un proceso.

Como sabemos nuestra sociedad ha sido parte de varios cambios como lo fue la globalización: con ello se diversificaron las empresas desarrollándose potencialmente; tales como la instalación de más fábricas, la contratación de más trabajadores, sin embargo, no siempre lo hicieron bajo los términos adecuados. Esto debido a que carecían de una supervisión efectiva y no existían estándares internacionales aplicables a las empresas.

Por lo cual las Naciones Unidas, en adelante (ONU) implementó un plan que inició en 2005 donde como se mencionó anteriormente, las empresas estaban en un punto crítico donde no se preocupaban por respetar los Derechos Humanos de las personas a su cargo. En ese mismo año el profesor John Ruggie fue nombrado como Representante Especial del secretario general de la ONU; teniendo entonces como función principal el identificar y clarificar los estándares de la responsabilidad corporativa y el rol de los estados respecto de las empresas.

Durante este período presentó dos elementos particularmente relevantes, tales como: El análisis de sus metodologías empresariales en materia de derechos humanos a través de las evaluaciones de impacto, así como la cuestión de la extraterritorialidad; ambos



elementos sirvieron para delimitar los principales ámbitos de acción donde se requería atención inmediata. Fue así entonces que surgió el Marco para Proteger, Respetar y Remediar de 2008; como resultado de diversos estudios, análisis y consultas ante diversos actores.

El objetivo como tal de este primer instrumento internacional, fue el de generar una mayor responsabilidad empresarial respecto de los derechos humanos; concluyendo entonces que, bajo el derecho internacional de los derechos humanos, el Estado tiene la obligación de proteger los derechos humanos, incluso frente a los actos de actores no estatales, como las empresas. En ese sentido, el Estado debe actuar de forma diligente para prevenir todo tipo de afectación a los derechos humanos que resulte de las actividades empresariales, y de no ser posible, tomar las medidas necesarias para investigar, sancionar y reparar (Cantú, 2018 p.8). Es así entonces como el deber del estado se complementa y trabaja en conjunto con las empresas y su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Sin embargo, aún no era suficiente; por lo que el Consejo de Derechos Humanos le solicitó a John Ruggie que formulara una serie de recomendaciones sobre las formas de promover el cumplimiento del deber del Estado de proteger todos los derechos humanos contra los abusos que cometan o en que estén implicadas las empresas. (Consejo de Derechos Humanos, Mandato del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (A/HRC/RES/8/7, 2008, p. 4).

Dando así lugar a la creación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011; estos giran alrededor de 3 pilares independientes; divididos de la siguiente manera, el deber de proteger del Estado, incluso frente a actores no estatales, la responsabilidad de las empresas a respetar los derechos humanos y finalmente que las víctimas tengan acceso a mecanismos de reparación en el caso de que se hayan violentado sus derechos humanos; presentando 3 pilares y cada pilar se subdivide por principios; 31 para ser exactos.



Uno de los objetivos principales de la creación de los principios rectores, era “reducir lo más posible, los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos” Esto se formalizó a través de la resolución 17/4. No obstante esto solo fue el parteaguas para el inicio de nuevos instrumentos jurídicos internacionales.

En junio de 2014, el mismo CDH de la ONU que había apoyado los Principios Rectores de junio de 2011; decidió elaborar un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a derechos humanos. La Resolución 26/9 creó un Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta (*Open Ended Inter-governmental Working Group, IGWG*) y estableció un proceso de negociaciones intergubernamentales en varias etapas. (López, 2015, p.4).

“El nuevo tratado podría obligar a los estados a exigir que ciertas empresas adopten políticas y procesos destinados a detectar, prevenir y/o mitigar y resarcir violaciones de derechos humanos cometidas en sus operaciones” (López, 2015 p.5). Sin embargo, justo aquí podemos percatarnos que existen problemáticas entre estados, ya que no todos se pronuncian a favor de adoptar estas medidas, algunos simplemente se abstienen. Por lo cual es importante destacar que para lograr el objetivo que se busca, deben de adaptarse al principio de progresividad, teniendo como objetivo no solo “ciertas” si no que “todas” las empresas adopten las políticas adecuadas para respetar y proteger los derechos humanos, evitando cometer futuras violaciones.

La participación de las empresas multinacionales genera un cierto temor por su creciente poder e influencia, por lo que se temía una posible intromisión en la soberanía de los estados. Es por ello que se decidió debatir en el seno de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.

Una de las maneras en la que dicha asamblea determino que era prudente regular el creciente poder de las empresas, fue a través de él “Código de Conducta para las



Empresas Transnacionales”; esto con la finalidad de ubicar las limitaciones que los países tenían en el ámbito jurisdiccional frente a estas sociedades.

Esto derivó en el informe de 1974 relativo al impacto de las corporaciones en el desarrollo y las relaciones internacionales, esto desencadenó en la creación de nuevos ordenamientos jurídicos, tales como el Centro de Corporaciones Transnacionales y la Comisión sobre Corporaciones Transnacionales de la ONU, esta a su vez se desarrolló un Código de Conducta; a este se le atribuiría la función de incluir los principales riesgos y preocupaciones respecto del funcionamiento y el accionar de las empresas transnacionales.

A causa de este código se implementó un nuevo proyecto basado en la metodología, enfocado a las obligaciones de las empresas transnacionales; este se dividía en 2 partes la primera parte se subdivide a su vez en 4 clasificaciones tales como: las obligaciones relativas a los derechos humanos, al medio ambiente, el principio de la no intervención en asuntos internos, la protección de los consumidores y por último la no transferencia de tecnología; posteriormente la segunda parte se enfocaba más a la necesidad de incluir prerrogativas en torno al trato de las empresas extranjeras en un territorio diferente en el que se constituyeron, aquí lo que se buscaba era proteger la inversión extranjera para así poder incrementar el desarrollo económico y comercial.

Este código perdió su característica ideológica regulatoria, acercándose más a ser un código minimalista por presentarse únicamente como directrices más que como normas vinculantes, fue así como en 1994 la Comisión sobre Corporaciones Transnacionales fue renombrada y adjuntada a otras áreas de trabajo de las Naciones Unidas.

Visto que el proyecto del código no funcionó y fue descartado se tenía que buscar la forma de darle solución al problema aún latente, por lo cual en 1999 el secretario de las Naciones Unidas de aquel entonces Kofi Annan presentó durante el Foro Económico, en Davos Suiza; una propuesta que se acercaba más a la ideología de los países capitalistas que anteriormente se pronunciaban en contra del antiguo código de conducta.



A este nuevo instrumento se le denominó Pacto Mundial o (*Global Compact*) en inglés, este versaba en un inicio de nueve principios que posteriormente fueron ampliados a diez, en este caso el objetivo principal era que las empresas se suscribieran de manera voluntaria y respondieran públicamente por las faltas a los compromisos contenidos y adquiridos, en dicho tratado; creando así el fortalecimiento de una responsabilidad social corporativa o empresarial.

De igual forma, en los años posteriores se siguieron creando nuevos instrumentos con la finalidad de establecer obligaciones derivadas del derecho internacional, para las empresas transnacionales, a este nuevo proyecto se le denominó "*Normas sobre la responsabilidad de las cooperaciones transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos*". Este ordenamiento, contenía tanto responsabilidades como obligaciones que se debían adoptar por las empresas en su esfera de influencia.

Así mismo estas normas contenían un comentario, explicando el alcance de cada una de las obligaciones estipuladas; estas a su vez comprendían áreas como el derecho a la igualdad y a la no discriminación, los derechos laborales, el respeto a la soberanía nacional y a los derechos humanos, a la protección del consumidor y del medio ambiente y por último a la seguridad de las personas.

El principal problema que se presentó en este instrumento fue que presentaba cierta vaguedad en cuanto a la implementación de dichas normas conforme a su esfera de influencia; es decir en sus relaciones comerciales con proveedores y clientes, lo cual implicaba un deber de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en todas sus transacciones comerciales. Esto desde luego fue visto con desestimación por parte de las empresas, ya que estas argumentaron que en todo caso sus obligaciones se limitaban a su esfera de control y que por tanto no les correspondía vigilar el cumplimiento de las obligaciones de otras sociedades jurídicas.

Más tarde, posterior al segundo periodo de mandato de John Ruggie, es decir entre el periodo de 2008 a 2011 se presentó una nueva iniciativa, mediante los Principios



Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, a través de los cuales se proponía la implementación y operatividad del marco conceptual que establecía las condiciones con las que se podría garantizar un cumplimiento efectivo tanto para los estados como de las empresas con un fin común; el de respetar los Derechos Humanos. Sin embargo, este enfoque impedía trasladar directamente la obligación jurídica hacia las empresas, no obstante, si reconocía la obligación de contribuir con el estado de derecho y el respeto hacia los derechos humanos y en caso de requerirse la reparación al daño a cualquiera de los derechos fundamentales reconocidos por la “*Carta Internacional de los Derechos Humanos*”; (es decir la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), y en algunas cuestiones laborales la Organización Internacional del Trabajo, en adelante la OIT.

Posteriormente se presentó entonces una dicotomía regulatoria: entre la mejora de la imagen social corporativa ante la sociedad y la otra por parte de la responsabilidad jurídica que tienen las corporaciones, conforme a los derechos fundamentales de las personas; no obstante es necesario hacer una distinción entre lo que conforma la Responsabilidad Empresarial en Derechos Humanos (REDH) y su diferencia con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que aparentemente son similares pero cada uno presenta un enfoque distinto.

Por una parte, iniciaremos hablando sobre la Responsabilidad Social Empresarial, este viene a tomar fuerza con la desaparición del antiguo Código de Conducta de la Comisión de Corporaciones Transnacionales de las Naciones Unidas, dando pie entonces a una alternativa de propuesta vinculante planteada en dicho instrumento internacional. De igual forma se convierte en un modelo para instrumentalizar y volver operativo el desarrollo sostenible; trayendo consigo propuestas que satisficieran las exigencias sociales respecto del desarrollo económico y cuidado del medio ambiente.

Así mismo se buscaba generar una percepción de una empresa complaciente e interesada por su comunidad; es decir una mejora de su imagen ante la sociedad,



mediante ciertos compromisos, esto ha trascendido a nivel internacional gracias al antes mencionado Pacto Mundial de las Naciones Unidas, mismo que ha creado confianza por parte de la comunidad empresarial a nivel global, ya que consiste en compromisos a los que las empresas que se suscriban deberán concretar en la medida de sus posibilidades dentro de su esfera de influencia, sin que existieran sanciones o alguna responsabilidad distinta a la moral por su incumplimiento.

Fue así entonces que, el Pacto Mundial evoluciono dividiéndose en cuatro áreas, en las cuales las empresas deben realizar esfuerzos, tales como: derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y combate a la corrupción. Este proyecto se trata de una plataforma para el desarrollo, la implementación y la revelación de políticas y prácticas corporativas responsables y sostenibles, que resulten en el alineamiento de operaciones y estrategias comerciales con los diez principios en ella enunciados. (Cantú, 2018 p.33)

Así mismo, en un diálogo permanente y conjunto se hizo el esfuerzo por apoyar la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (*UN Millennium Development Goals*). Lo que se buscaba lograr con esta iniciativa era que las empresas se comprometieran a presentar y entregar anualmente un informe en el que se detallara como se habían aplicado los 10 principios del Pacto Mundial, además de hacer un donativo cuyo monto dependería del tamaño de la sociedad y de igual forma se haría de manera anual.

Por otro lado, está la Responsabilidad Corporativa en Materia de Derechos Humanos, que a diferencia de la (RSE); esta se integraba principalmente por la obligatoriedad hacia las empresas, de tal forma que estas pudieran ser directamente responsabilizadas por el incumplimiento o violación a las normas reconocidas en el Pacto Mundial o ya bien en cualquier escenario de protección de los derechos humanos.

Del mismo modo, la RCDH generaba obligaciones jurídicas de carácter fundamental, de tal forma que, se deben respetar en cualquier territorio donde desarrollen sus actividades. Por lo tanto, independientemente de su voluntad o contribución social deben respetar los



tratados internacionales de derechos humanos, garantizando su cumplimiento y aplicación en su esfera de control.

Así, podemos considerar que la responsabilidad de las empresas se convierte en un ideal político-jurídico dentro del ámbito general de los derechos humanos, en tanto que la responsabilidad social empresarial se vuelve la aplicación gerencial en el seno de las empresas de los ideales sociales que se reclaman como complementarios y necesarios al capitalismo, asemejándose e incluso compartiendo varias de las premisas de la gobernanza corporativa (Cantú, 2018 pp. 35-36).



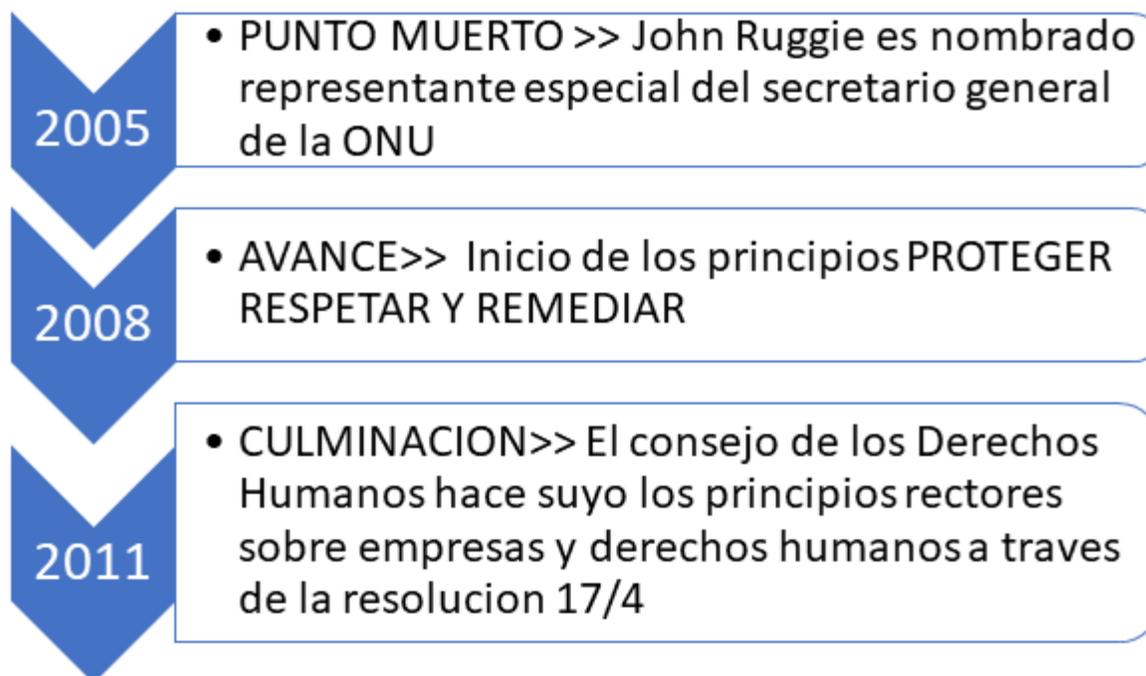
CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS RESPECTO DE LOS PRNU.

“El respeto y la protección de los derechos humanos es un componente clave en la contribución de las empresas a la Agenda 2030, de forma que el logro de los ODS realmente suponga un desarrollo sostenible e inclusivo”

María Peña. Consejera delegada de ICEX



2.1 El mandato de John Ruggie y los principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.



*Autoría propia

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) de 2011, también conocidos como Principios de Ruggie, son un instrumento internacional consistente en 31 principios para implementar el marco "Proteger, Respetar y Remediar" establecido por las Naciones Unidas para atender la cuestión de los estándares de la responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos. Los Principios fueron desarrollados por el Representante Especial del secretario general de la ONU John Ruggie y constituyen la primera normativa global para prevenir y reparar la violación de derechos humanos relacionada con la actividad empresarial, luego de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social aprobada por la Organización Internacional del Trabajo en 1977. Fueron aprobados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011. (ACNUDH, 2013, p 4).



Los principios están distribuidos en tres grandes capítulos, cada uno de ellos dividido en principios fundacionales y principios operativos:

- El deber del estado de proteger los derechos humanos
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
- Acceso a los mecanismos de reparación

Los Principios Rectores están organizados en tres capítulos, cada uno de ellos correspondiente a un pilar:

- Proteger los derechos humanos, como obligación de los Estados;
- Respetar los derechos humanos, como responsabilidad de las empresas;
- Remediar los daños causados por las violaciones a los derechos humanos, mediante mecanismos eficaces y accesibles, implementados por los Estados y las empresas.

Un marco de 3 pilares sobre qué hacer

- Políticas
- Reglamentación
- Justicia
- Deber del Estado de proteger
- Actuar con debida diligencia para evitar impactos
- Hacer frente a las consecuencias negativas cuando tienen lugar
- Responsabilidad de las empresas de respetar



- Acceso efectivo para víctimas
- Judicial y no-judicial

Características de los Principios Rectores

- Todos los Estados.
- Todas las empresas, de todos los tamaños, en todos los sectores, en todos los países.
- Responsabilidades diferentes, pero complementarias entre Estados y empresas.
- No crean nuevas obligaciones legales – elaboran en base a obligaciones y mejores prácticas existentes para Estados y empresas.
- No se puede compensar: impactos positivos no compensan impactos negativos sobre los derechos humanos en otro lugar.
- Son una mezcla de enfoques reglamentarios y voluntarios.

2.2 Los instrumentos internacionales Vinculantes para México y Chile.

De acuerdo con el artículo 2º De la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969), un tratado es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más conexos y cualquiera que sea su denominación (tratado, convenio, pacto, convención), mediante el cual los firmantes asumen compromisos. Algunas resoluciones aprobadas por organismos internacionales de los que México es integrante, también constituyen documentos vinculantes, mientras que otras son criterios interpretativos sobre el contenido de los tratados o convenios suscritos.

En el año 2011, tuvo lugar una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se colocó a los derechos humanos en el centro de toda actividad



estatal, como lo establece el artículo 1o., y se incorporó a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos al sistema jurídico mexicano (Principio de Convencionalidad):

"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección... "

"Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad..."

Para que un convenio, tratado o pacto tenga efectos en el orden jurídico nacional, debe ser firmado por un representante designado por el Estado y ratificado por el Senado de la República. Así, se convierte en norma obligatoria de derecho interno con fuente internacional. Al constituirse en estado parte de un tratado de derechos humanos, México adquiere frente a las personas que se encuentran bajo su jurisdicción la responsabilidad de cumplir su contenido, así como de informar sus avances a los organismos internacionales que supervisan su aplicación.

Los instrumentos Internacionales vinculantes para Chile son aquellos acuerdos legales entre las naciones que ayudan a facilitar relaciones de todo tipo y pueden ser de muchas clases: de tipo económico, político, social, cultural, militar, etc.

Uno de los compromisos internacionales de Chile ha sido la promoción y la protección de los derechos humanos a partir de la suscripción de todos los tratados sustanciales vigentes en el marco de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965. Ratificada por el Estado de Chile el 20 de octubre de 1971.



- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966. Ratificado por el Estado de Chile el 10 de febrero de 1972.
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966. Ratificado por el Estado de Chile el 27 de mayo de 1992. Segundo
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Destinado a Abolir la Pena de Muerte de 1989. Ratificado por el Estado de Chile el 26 de septiembre de 2008.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Ratificado por el Estado de Chile el 10 de febrero de 1972.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979. Ratificada por el Estado de Chile el 7 de diciembre de 1989.
- Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 1984. Ratificada por el Estado de Chile el 30 de septiembre de 1988.
- Protocolo Facultativo de la Convención Contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 2002. Ratificado por el Estado de Chile el 12 de diciembre de 2008.
- Convención Sobre los Derechos del Niño de 1989. Ratificada por el Estado de Chile el 13 de agosto de 1990.-Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía de 2000 ratificado por el Estado de Chile el 06 de febrero de 2003
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados de 2000. Ratificado por el Estado de Chile el 31 de julio de 2003.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones de 2011. Ratificado por el Estado de Chile el 1 de septiembre de 2015.



- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990. Ratificada por el Estado de Chile el 21 de marzo de 2005.
- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas de 2006. Ratificada por el Estado de Chile el 8 de diciembre de 2009
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Ratificada por el Estado de Chile el 29 de julio de 2008.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 ratificado por el Estado Chileno el 29 de julio de 2008.
- Convenio de Minamata 27/08/2018
- Acuerdo de París 10/02/2017
- Tratado sobre los Recursos Fitogenéticos 14/01/2016
- Convenio de Rotterdam 20/01/2005
- Convenio de Estocolmo 20/01/2005
- Protocolo de Kyoto 26/08/2002
- UNCCD (Convención Internacional de Lucha Contra la Desertificación en Los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación en Particular en África) 11/11/1997
- CMNUCC (Convención Marco De Las Naciones Unidas Sobre el Cambio Climático) 22/12/1994
- CDB (Convenio sobre la Diversidad Biológica) 09/09/1994
- Convenio de Basilea 11/08/1992
- Protocolo de Montreal 26/03/1990
- Convenio de Viena 06/03/1990
- CMS (Convención sobre la Conservación de las Especies Migratorias de Animales Silvestres) 01/11/1983
- CITES (Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres) 14/02/1975



2.3 El Estado como garante de los Derechos Humanos.

El Estado, con todas sus y cada una de sus funciones, debe desenvolverse en un marco regulatorio que a la vez le proporcione solidez como máxima autoridad reguladora de una sociedad. John Locke cree que el Estado o el poder, debe estar limitado; ya que, a mayor poder, menor libertad y quien ostenta el poder absoluto no puede considerarse gobernante si no dueño de los demás (Roldan, 2015, p.24).

En efecto, la función del estado es gobernar bajo un esquema proteccionista, a través de la salvaguarda de las libertades fundamentales, logrando así colocar a la dignidad humana como la máxima premisa a alcanzar. Que implica esto; el Estado como máxima autoridad deberá proteger en todo momento a los derechos humanos, impidiendo que terceros se interpongan en el libre goce de estos derechos e intervenir de ser necesario, así mismo, debe respetarlos en todo momento y velar porque sus subalternos no obstaculicen el pleno ejercicio de los mismos.

Es así entonces, como la función garante de un estado radica principalmente en la capacidad que este tenga, para saber controlar y disminuir las desigualdades y ante todo poder promover y administrar las libertades

El derecho constitucional sin duda implica el gran parámetro protector de los derechos humanos al interior de cualquier estado. Este como máximo orden al interior, tiende a la expansión y al crecimiento; se trata de una internacionalización del derecho constitucional o de una constitucionalización del derecho internacionalización (Roldan, 2015, p.74).

Sin embargo, no era suficiente por lo cual se tuvieron que implementar nuevas formas de protección hacia los DH a nivel internacional, creando así el control de convencionalidad, para que estos se complementarán a fin de lograr un mayor alcance hacia la protección de los derechos fundamentales.



Por lo tanto, el control de constitucionalidad, así como el de convencionalidad son catalogados como una actividad protectora de los derechos humanos, ya que generan certidumbre respecto de los mismos, mediante el establecimiento de parámetros mínimos para su protección, es así entonces, como la generación de tratados internacionales en materia DH y la creación de políticas públicas en favor a estos derechos son parte esencial para lograr trabajar en conjunto por un objetivo en común.

Conforme a lo dispuesto por los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos en su principio fundacional “ el deber de proteger”; indica lo siguiente: El deber del Estado de proteger a las personas frente a los abusos contra los derechos humanos cometidos por las empresas requiere que el Estado adopte medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentaciones y acciones de sometimiento a la justicia que sean eficaces. Este deber dimana tanto de los deberes asumidos por el Estado en materia de derechos humanos al ratificar uno o varios tratados internacionales como de sólidos argumentos a favor de la aplicación de políticas en este sentido (ONU, 2014, p.8).

De igual forma, se debe prevenir los abusos cometidos contra los derechos humanos por parte de las empresas que tengan sus actividades dentro del territorio y/o jurisdicción del Estado; por lo cual se desarrollaron los principios operativos, en los cuales, los estados deben adoptar en su cumplimiento la obligación de proteger; en el contexto de las actividades empresariales.

1. Funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general. Este principio implica promulgar y hacer cumplir leyes que exijan a las empresas el respeto de los derechos humanos, crear un entorno reglamentario que facilite el respeto por las empresas de los derechos humanos y asesorar a las empresas sobre sus responsabilidades.

2. El nexo entre el Estado y las empresas. Este principio abarca las situaciones en que un Estado tiene la propiedad o el control de una empresa, o contrata o se procura de otro



modo los servicios de una empresa que puedan tener consecuencias para el disfrute de los derechos humanos. Por último, abarca las transacciones comerciales de un Estado, en particular la adquisición pública.

3. Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos. Puesto que el riesgo de abusos graves contra los derechos humanos a manos de las empresas, entre otros agentes, es mayor en las zonas afectadas por conflictos, los Principios Rectores disponen que los Estados (de origen y anfitrión) brinden orientación, asistencia y mecanismos de cumplimiento de la ley para que las empresas no se vean implicadas en la comisión de abusos en dichas zonas.

4. Garantizar la coherencia política. Este principio incluye velar por que las políticas sean concordantes en todos los departamentos y funciones del gobierno y cuando el Estado actúe en calidad de miembro de instituciones multilaterales, y por qué los acuerdos y tratados de cooperación exterior (como los tratados bilaterales de inversión) sean conformes con las obligaciones contraídas en materia de derechos humanos (ONU, 2014, pp.22-23).

2.4 El inicio del cambio para las empresas y los Derechos Humanos.

El año 2014 fue una parte significativa para las empresas, los derechos humanos y los países que estaban implementando los Principios Rectores. El creciente reconocimiento que se presentaba a nivel internacional del papel que juegan los derechos humanos en el desarrollo y la contribución de las empresas, el Consejo de los Derechos Humanos adoptado únicamente los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y para cuando corría el 2014, Un número creciente de Estados y empresas estaba tomando medidas reales para poner en práctica los tres pilares de estos Principios Rectores: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos y el derecho de las víctimas a acceder a remedios eficaces. Sin embargo, los mayores desafíos se centraban aún en la implementación.



Por esta razón en diciembre de ese mismo año se llevó a cabo el tercer foro sobre las empresas y los derechos humanos en Ginebra bajo la dirección del grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la cual estuvo enfocada en los siguientes temas:

- Fortalecimiento del diálogo y compromiso entre las partes interesadas
- Debate acerca de planes nacionales de acción para la implementación de los Principios Rectores
- Explorar el acceso a mecanismos de reparación eficaces
- Identificación de las buenas prácticas existentes

Hablando sobre los Estados Unidos Mexicanos en adelante (México) el 2014 nos dio puntos significativos que antecede la situación de los derechos humanos en la actualidad, Marco el crecimiento al valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH) que fue de 0.75 el cual situó al país en el lugar 74 de 188 países y territorios lo que le dio un lugar de alta categoría humana.

Ese año también fue parte del desarrollo de los planes nacionales de desarrollo que guían la actividad empresarial. El Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-18) El PND de 2013 a 2018 del gobierno de la república está elaborado bajo el liderazgo del presidente Enrique Peña Nieto siguiendo el artículo 26 de la Constitución, el cual establece que habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán los programas de la Administración Pública Federal (APF).

El PND es un documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la APF. Es también un ejercicio de reflexión que invita a la ciudadanía a pensar sobre los retos y oportunidades que el país enfrenta. Plantea que la tarea del desarrollo y del crecimiento corresponde a todos los actores, sectores y personas del país, subrayando que el crecimiento y el desarrollo surgen cuando cada persona, empresa y actor de una sociedad es capaz de lograr su mayor contribución.



Establece como metas nacionales la paz, la inclusión, la prosperidad y la responsabilidad global. Asimismo, presenta estrategias transversales para democratizar la productividad, alcanzar un gobierno cercano y moderno, y tener una perspectiva de género en todos los programas de la APF.

Por último, el PNDH (2014-18) de México hace hincapié en el deber de las empresas e instituciones privadas en el respeto de los derechos humanos. Define como estrategia “Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales”, con cinco líneas de acción relativas a la relación entre el Estado y las empresas en cuanto a proteger y respetar los derechos humanos y un compromiso de desarrollar un Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

En el caso de Chile en cuanto a la implementación efectiva de los Principios Rectores, en el año 2014, el Consejo de Derechos Humanos aprobó una resolución sobre el tema, alentando a los Estados a adoptar Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. A nivel regional, por su parte, la Asamblea General de la OEA aprobó, primero en 2014 y luego en 2016, dos resoluciones que hacen un llamado a los Estados de las Américas a promover la aplicación de los Principios Rectores, mediante el diseño e implementación de Planes de Acción Nacionales.

La implementación de la agenda de Derechos Humanos y Empresas representa una oportunidad a la que todos los actores están llamados a aportar. Los Principios Rectores destacan principalmente el rol del Estado y el del sector empresarial, a los que les corresponde prevenir la ocurrencia de potenciales impactos en todo su ámbito de acción a través de la adopción de mecanismos adecuados. La evidencia demuestra que a las empresas

Chile se ha comprometido a implementar las normas internacionales de derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el empresarial, como una forma de contribuir



al desarrollo sostenible, con una economía moderna y competitiva, y una sociedad más justa y equitativa.

Los Principios fueron fruto de un largo trabajo de negociación que Chile apoyó a través de las resoluciones que los adoptaron, ya que los reconoce como una herramienta fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible. Este compromiso también se ha expresado a nivel regional, donde Chile ha presentado dos resoluciones en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos sobre la materia.

En cuanto a la implementación efectiva de los Principios Rectores, en el año 2014, el Consejo de Derechos Humanos aprobó una resolución sobre el tema, alentando a los Estados a adoptar Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. A nivel regional, por su parte, la Asamblea General de la OEA aprobó, primero en 2014.

El presente Plan de Acción fue coordinado y elaborado por el Estado, pero busca ser una plataforma de acción en materia de derechos humanos y empresas, por lo cual supone vínculos y compromisos de otros actores, como empresas, sociedad civil e instituciones internacionales. Este proyecto busca unir y conectar diversas iniciativas que permitan implementar la agenda de derechos humanos y empresas en el país, por lo que invita a los diversos grupos interesados a sumarse y luego en 2016, dos resoluciones que hacen un llamado a los estados de las américas a promover la aplicación de los Principios Rectores, mediante el diseño e implementación de Planes de Acción Nacionales.

2.5 El Pilar de proteger: los factores clave para las empresas y los derechos humanos.

Conforme a lo dispuesto por el principio operatorio; el nexo entre el estado y las empresas: Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o



de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos (ONU, 2019, p. 16).

Si bien es cierto, que los Estados son los principales sujetos de las obligaciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos y considerados como figura garante ante la comunidad internacional. Es importante destacar que cuando una empresa está controlada por el Estado o cuando sus actos pueden atribuirse por alguna otra razón al Estado, una violación de los derechos humanos por esta empresa puede implicar una violación de las obligaciones conforme al derecho internacional del propio Estado. Además, cuanto más próxima del Estado se encuentre una empresa o más dependa de un organismo público o del apoyo del contribuyente, más se justifica que el Estado asegure que respete los derechos humanos (ONU, 2019, p.16).

En efecto, cuando los Estados controlan a las empresas, tienen mayor influencia para poder hacer valer los medios a su disposición; es decir para hacer cumplir las políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto de los derechos humanos. Cabe añadir que para asegurar que se haya procedido correctamente con la debida diligencia en esta materia; las empresas por sí mismas tienen su propio ordenamiento, denominado Responsabilidad Empresarial de los Derechos Humanos, de la cual hablaremos más adelante.

Mientras tanto, quisiera hacer hincapié en la debida diligencia; esta exige que la actuación de las empresas ocurra mediante una consideración previa de todos los riesgos, impactos y posibles vulneraciones que su actividad implique para los DD.HH., y que esos riesgos se reduzcan, se eviten o se mitiguen (Ibáñez y Ordóñez, 2014, p. 222).

Desde la perspectiva de la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) define la debida diligencia como: “Aquel proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de



vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos”.

Para poder abarcar mejor el concepto de debida diligencia en DD.HH., partiremos desde dos enfoques; el primero desde el papel desempeñado por las empresas y el segundo desde la perspectiva del Estado como figura garante.

De acuerdo con los principios rectores las empresas deben:

- Respetar los derechos humanos en sus proyectos y operaciones.
- Prevenir y mitigar potenciales riesgos a los derechos humanos causados directamente por proyectos y operaciones.
- Tener una política de manejo y prevención de riesgos potenciales a los derechos humanos.
- Expresar públicamente la intención de respetar los derechos humanos.
- Cumplir la debida diligencia en derechos humanos, esto es, hacer la evaluación de riesgos y tomar medidas al respecto.

En el entendido que cada empresa se desarrolla en diversas áreas, deberá remitirse ante los convenios de la OIT que de acuerdo a la materia que le competa. Así mismo, es importante mencionar que las empresas no podrán ser cómplices de alguna violación o vulneración hacia los DD.HH. en ningún caso, ya que de ser así se cometería una infracción pasiva, es decir no estuvo directamente vinculada, pero si relacionado y por lo tanto será sancionada.

Con el fin de implementar correctamente la debida diligencia en DD.HH., los principios rectores de las Naciones Unidas desarrollaron cuatro elementos que debe contener el proceso de debida diligencia en derechos humanos, los cuales son:



- Identificar y evaluar impactos potenciales y actuales a los derechos humanos.
- Integrar y actuar sobre los resultados de la evaluación.
- Efectuar seguimiento y monitoreo de la implementación de medidas de prevención y mitigación de los impactos.
- Comunicar y reportar sobre la prevención y mitigación del impacto.

La debida diligencia en DD.HH. es un proceso en construcción permanente que debe realizarse en todas las etapas de la actividad de la empresa, por tanto, debe implementarse desde el momento en que los proyectos estén en discusión y, por supuesto, también en los que están ya en desarrollo. Los riesgos potenciales a los derechos humanos existen en las diversas fases de la operación de la empresa, razón por la cual deben ser identificados en cada etapa y subetapa, y deben contar con seguimiento y monitoreo. Es importante considerar estos riesgos, sea que le afecten a esta o a la comunidad donde desarrolla su operación, con la finalidad de aplicar buenas prácticas (Ibáñez y Ordóñez, 2014, p. 227).

Por otro lado, el Global Business Initiative on Human Rights (GBIHR); organización empresarial que se centra completamente en los DD.HH., creo el Marco de Derechos Humanos; con el objetivo de disminuir las violaciones por parte del sector empresarial, los cuales se basaban en lo siguiente:

I) Caso de empresa mundial: se pretende conocer el concepto de derechos humanos y la vinculación con la empresa; II) Estrategia: averiguar qué está haciendo la compañía en materia de derechos humanos; III) Políticas: determinar dónde está contenido el tema de los derechos humanos en las políticas vigentes; IV) Procesos y procedimientos: establecer la base de los derechos humanos en la empresa; V) Capacitación: vincular la materia de derechos humanos a la cultura de la empresa; y VI) Medición y desempeño: establecer indicadores (Ibáñez y Ordóñez, 2014, p. 229).



Sin embargo, esta no fue la única organización en diseñar su propio sistema, ya que la IPIECA; una asociación mundial del sector del petróleo y el gas para promover el desempeño medioambiental y social, incluyó dentro de su metodología seis componentes fundamentales.

- **Visión y objetivo:** la visión y objetivos de la empresa deben estar articulados con el manejo que se pretende dar a los derechos humanos, es decir, deben encajar y estar alineados la política de derechos humanos, el código de conducta, la política y estrategia de responsabilidad social corporativa y otros mecanismos formales.
- **Rendición de cuentas:** “Dado que las cuestiones de derechos humanos son comunes a distintos departamentos de la empresa, se asignan las funciones y responsabilidades apropiadas, entre ellas, la rendición de cuentas”.
- **Evaluación y planificación:** incluye “I) identificar las fases en el ciclo de vida del proyecto; (II) realizar un inventario de los procesos, programas y herramientas existentes que se pueden utilizar para evaluar problemas e impactos potenciales; (III) recopilar y analizar información de evaluaciones previas o de fuentes externas; y (IV) llevar a cabo la evaluación para identificar, definir el alcance y analizar problemas e impactos potenciales.
- **Implementación:** una vez identificadas y priorizadas las cuestiones e impactos potenciales, los resultados deben ser incorporados en el plan de manejo, lo que incluye la comunicación con los grupos de interés internos y externos, cuando ello sea necesario, lo que permite solucionar cada cuestión e impacto.
- **Revisión:** se deben establecer una serie de indicadores para hacer seguimiento y evaluar el plan en la fase de implementación. Los indicadores informan sobre la efectividad del proceso y proveen oportunidades de mejoramiento.



- Mejoramiento: concluida la fase de revisión, es importante para proceder a hacer un mejoramiento en el plan y procedimientos, inclusive los procesos internos (Ibáñez y Ordóñez, 2014, p. 229).

Podemos concluir entonces, que no solo el estado está comprometido a respetar y proteger los derechos humanos; si no que las empresas conllevan una gran responsabilidad, ya que el desarrollo y la implementación de la debida diligencia requiere de una cooperación para hacer cumplir las buenas prácticas evitando a toda costa cualquier violación o vulneración a los DD.HH.

Podemos comenzar partiendo de que nada de esto sería posible sin que las Naciones unidas hubieran tomado una postura de protección hacia los derechos humanos; es decir que, sin la creación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, en adelante (PRNU O Principios rectores); posiblemente ningún país se hubiera preocupado por implementar y desarrollar estrategias para fomentar el respeto y la protección de los derechos humanos en adelante (DD.HH.).

El 23 de junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos emite la resolución A/HRC/RES/26/22 sobre “Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” mediante la cual, entre otros temas: “Reconoce que la aplicación efectiva de los Principios Rectores debería abarcar una amplia gama de esferas de las políticas públicas y alienta a todos los Estados a que adopten medidas para aplicar los Principios Rectores, incluida la elaboración de un plan de acción nacional u otro marco similar” y “Exhorta a todas las empresas a que cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores” (ONU, 2016, p. 4).

En octubre de 2016; se realizó un diagnóstico base para la implementación de los PRNU en México, este tenía como objetivo principal; identificar los criterios normativos en materia de empresas y derechos humanos, que existen actualmente y que sientan las bases para la protección de los DD.HH. en el contexto de las operaciones de las empresas y las industrias mexicanas.



Conforme a los resultados en este diagnóstico, se pudo identificar que México cuenta con un amplio marco normativo que, a pesar de que no contempla explícitamente la redacción en términos de “empresas y derechos humanos,” sienta las bases necesarias para la operación de las empresas y regula los casos de no cumplimiento con la normativa vigente (ONU, 2016, p.3).

Asimismo, el Estado mexicano se ha adherido a una amplia gama de instrumentos internacionales, regionales y de leyes blandas (*soft law*), que a su vez proporcionan las condiciones para la no violación de los derechos humanos en el marco de la operación de las empresas y para el acceso a mecanismos de justicia y reparación en casos de violaciones cometidas. No obstante, las legislaciones locales no se encuentran a la par y por lo mismo presentaban deficiencias y excepciones, por lo cual se emitieron recomendaciones internacionales con el fin de suprimir las lagunas en la ley, abordando una pertinente política pública sobre empresas y derechos humanos.

De igual forma, el Estado mexicano cuenta con un (“Grupo Focal”) El Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos en México; este busca garantizar el respeto, promoción y protección de los derechos humanos por parte del Estado y las corporaciones nacionales y transnacionales a través de la adopción de los Principios Rectores y de los más altos estándares de derechos humanos en la materia, entre otros instrumentos. Esto en coordinación con el Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER).

Cabe añadir que no es la única colaboración por parte del grupo focal, sino que también se trabajó en conjunto con la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa; por sus siglas en inglés ICAR (International Corporate Accountability Roundtable) eso con el fin de apoyar el desarrollo de un Plan Nacional de Acción (PAN) sobre empresas y derechos en México de acuerdo a los estándares más altos a nivel internacional.



Esto se llevaría a cabo a través de 3 fases, La primera fase comprendería la elaboración del diagnóstico de línea de base nacional con la finalidad de evaluar la implementación actual de los marcos internacionales de empresas y derechos humanos en México, incluyendo los Principios Rectores, la segunda buscaría fortalecer a la sociedad civil y hacer incidencia con el gobierno mexicano y otros actores relevantes y la última fase consistiría en la incidencia por parte de la sociedad civil con el gobierno mexicano basado en los resultados del diagnóstico de línea de base nacional.

Es así, como este diagnóstico se tomó como punto de partida para poder crear el Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PNEDH); con el cual se pretendía: 1) Impulsar un compromiso por una real implementación de los Principios Rectores por parte del gobierno; 2) dar a conocer el estado actual de la legislación y política existente en materia de empresas y derechos humanos en México, incluyendo las brechas correspondientes; 3) incluir a distintos actores de sociedad civil participando en el proceso hacia el PNEDH, tales como comunidades y organizaciones de base otras organizaciones de la sociedad civil y personas defensoras de los derechos humanos; 4) tener un documento de utilidad pública y amplia para los distintos sectores y lograr cerrar las brechas legislativas y políticas existentes que no permiten el respeto a los derechos humanos en su total alcance respecto a las actividades empresariales; y 5) tener indicadores para el seguimiento y monitoreo de la implementación de los Principios Rectores en México (ONU, 2016, p.10).

Luego entonces, en octubre de 2019 nació el suplemento del diagnóstico de la línea base, el cual tenía como objetivo el I) recopilar los avances legislativos y políticos en el tema de empresas y derechos humanos, así como las recomendaciones internacionales que se le han hecho al Estado mexicano en la materia, II) incorporar la perspectiva de género al Diagnóstico Línea Base y III) actualizar los vacíos preexistentes en el marco legislativo y político de México que sirvan para orientar avances en la implementación de la agenda sobre empresas y derechos humanos, a través de políticas que generen cambios sustanciales en el marco normativo del Estado mexicano, adecuados al contexto del país (Iglesias, 2019, p. 6).



En consecuencia, el suplemento se configura como una herramienta diagnóstica y consultiva que sirve de insumo para orientar e identificar acciones y estándares que deben incluirse en el PNEDH, con el fin de armonizar las políticas y normas existentes en México a los Principios Rectores. Por tanto, contribuye a acelerar e intensificar los esfuerzos para finalizar el proceso de adopción del Programa, que garantice que tanto en el proceso de elaboración como en el de aplicación exista un cierto nivel de participación de todos los actores interesados.

Con el fin de continuar con la identificación de las lagunas legales y políticas en la implementación de los Principios Rectores y otros marcos pertinentes relativos a empresas y derechos humanos en México, el presente documento estará sujeto a revisiones y actualizaciones hasta la eventual adopción y publicación del PNEDH.

De ello resulta necesario decir, que, si bien es cierto que el estado mexicano ha tratado de implementar como tal un programa que establezca concretamente las funciones y contribuciones de las partes implicadas, solo se ha quedado en iniciativas, quedando atrás en comparación con otros países de Latinoamérica, que ya tienen su Plan de acción Nacional bien implementado y organizado; como lo es el caso de Chile.

Anteriormente se mencionó que Chile si cuenta con un plan de acción, no obstante, el llegar a eso igual con llevo un proceso, mismo que detallare más adelante. Al igual que México, el Estado de Chile tomo como base a los PRNU de 2011 para realizar su estudio de base, sin embargo, a diferencia de México; Chile fue el primer país de las Américas en realizar su Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos a base de una evaluación independiente del estado de las cosas, a saber, esta línea base proporciona a un tercero no involucrado; a través del Centro de Derechos Humanos de la UDP.

El principal objetivo de este estudio de base es el de presentar los hechos y la evaluación de los mismos a la luz de los estándares pre definidos por el derecho internacional de derechos humanos y los PRNU. Por ende, antes de crear el Plan de Acción Nacional



(PAN) se emitieron ciertas recomendaciones para el proceso de consulta pública, tales como:

- Solicitar retroalimentación amplia sobre la línea base, entre los grupos de interés de todos los estamentos.
- Consultar la propuesta del PAN, según estándares de participación ciudadana, con los respectivos apoyos para las personas con discapacidad (en adelante, PcD), y según estándares de consulta previa, libre e informada (Convenio 169) para las medidas que tendrán un efecto diferenciado sobre los pueblos indígenas, y todas las medidas que les afecten directamente.
- En la Guía País, aparece una pregunta por “oportunidades de colaboración”. Una pregunta sobre iniciativas público-privadas podría ser incluida en las consultas regionales sobre la línea base y el PAN, para elaborar un registro de posibles iniciativas de colaboración público-privada, y entre privados (Pilar II). Es imposible detectar oportunidades de colaboración sin una conversación entre los actores (Schönsteiner, 2016, p. 6).

Después de lo cual, se presentó el primer Plan de Acción Nacional de DD.HH. y Empresas de Chile; conforme a su marco normativo, este buscaba instalar en el país una cultura de respeto hacia los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de prevenir los impactos negativos y, de ser posible ir más allá del respeto, potenciando los aportes positivos que las empresas pueden dar a la sociedad y su entorno. De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, tanto las personas como las instituciones deben promover y respetar los derechos humanos.

Así mismo este plan busca avanzar en la implementación en Chile los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, con el fin de identificar y abordar oportunamente los riesgos potenciales que presenten las empresas. En efecto este plan constituye una estrategia política coordinada entre diversas instituciones con el fin de crear iniciativas que permitan integrar los estándares internacionales correctamente



al país y por esta razón, el plan se conforma en base a los compromisos de diversas instituciones del Estado, el cual actúa bajo la responsabilidad que le cabe en materia de protección de derechos humanos (PAN, 2018, pp.26-27).

Adicional a esto cuentan con su Informe sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile; mismo que se presenta de forma anual, dependiendo de sus deficiencias se presentan recomendaciones, como lo fueron en el año 2016 con el apartado “Brechas de cumplimiento; El Estado, Empresas y Derechos Humanos” o en el 2018 con “Empresas y Derechos Humanos: Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas y Plan Nacional de Derechos Humanos”.

Luego entonces, aunque ambos persiguen el mismo fin; en este caso la protección de los derechos humanos, claramente se presenta una postura más firme por parte del Estado de Chile, por lo cual se exhorta al Estado mexicano a enfatizar en sus puntos frágiles y darle carácter prioritario y con el sentido de urgencia, a la implementación de un plan de acción nacional, con el fin de regular las actividades empresariales, así como prevenir cuestiones negativas que puedan presentarse en un futuro.

2.5.1 Implementación del Pilar de Proteger.

El Estado mexicano al implementar el Pilar de proteger tiene como propósito reaccionar oportunamente para poner fin a circunstancias graves de violaciones a los derechos humanos. En este sentido, quizás no es en sí mismo cuestionable que México apoye la Responsabilidad Proteger, pues esta tiene un respaldo amplio por la comunidad internacional en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Pero lo que sí es motivo de reflexión es la posición fuerte que defiende México sobre la Responsabilidad de proteger. Esto debido a que una de las mayores debilidades de la Responsabilidad de proteger es que no están claros sus alcances.

A partir del análisis de Ricardo Arredondo sobre las posturas de los países latinoamericanos, se identifica a México como uno de los “campeones” en la promoción del principio, al señalar incluso que éste habría adquirido el rango de norma jurídica.”



(Añaños Meza, Cecilia, p. 204) El respaldo del Estado mexicano por la responsabilidad de proteger puede identificarse desde la propuesta realizada por el secretario general, desde su primer informe sobre la responsabilidad de proteger (Arredondo, 2014, pp.269-290).

La postura de México, ante estos tres pilares que están “cubiertos por el derecho internacional y por la Carta de las Naciones Unidas”, razón por la cual “México al asumir la Responsabilidad de Proteger como una herramienta, cree que el tercer pilar abre la posibilidad de acudir a todos los medios que específicamente señala la Carta y que, en ese sentido, por ningún motivo debe entenderse que el tercer Pilar autoriza de manera automática el uso de la fuerza” así como lo mencionó la delegación del estado Mexicano en su intervención ante la Asamblea General las Naciones Unidas en el año 2012. También el representante de México hace énfasis en destacar que las acciones relacionadas con la responsabilidad de proteger que tiene respaldo jurídico. Este pronunciamiento puede deberse a la importancia que tiene para México fijar una postura tanto del rechazo del uso de la fuerza fuera del sistema de Naciones Unidas como la elección inmediata del uso de la fuerza por el Consejo de Seguridad.

Esto es importante pues es un cuestionamiento relacionado con el tercer pilar de la Responsabilidad de Proteger, puesto que en él está contemplada la acción que puede incluir la aplicación del Capítulo VII de la Carta de Naciones Unidas, por la vaguedad que se tiene para determinar bajo qué criterios va a operar, en la práctica en cada caso concreto. Pues la responsabilidad de proteger se aplica en los casos particulares en que un Estado sea responsable u omiso de la comisión de crímenes internacionales contra su población.

Sin embargo, este conocimiento no es suficiente para tomar una decisión que pueda implicar el uso de la fuerza como una medida para resolver un conflicto interno. Insisto, el Estado mexicano es consciente de este cuestionamiento, y para fijar su posición al respecto también podemos ver la siguiente intervención en 2009 de la Embajadora Socorro Rovirosa, en las Naciones Unidas:



Es preciso señalar, que en la práctica y los procedimientos que el propio Consejo de Seguridad desarrolle en esta materia, acotaran el espacio para situaciones de otro tipo en las que se intenten intervenciones con fines distintos a los de protección. El Consejo de Seguridad debe evitar la tentación de utilizar a la RP como medio para alterar las obligaciones de los Estados conforme a la Carta en relación con el uso de la fuerza y sus excepciones. No es trivial, por tanto, recordar que la responsabilidad de proteger se desarrolla en todo momento dentro de los parámetros de la Carta, sirviendo de cauce de legalidad y legitimidad para la acción necesaria de la comunidad internacional (Roviroso, 2009, s/p).

En el año 2015, el Estado mexicano se expresó críticamente del tercer pilar, al decir que este “sigue teniendo lagunas de entendimiento”. Pero no por una crítica de vaguedad sobre quién de la comunidad internacional debe actuar subsidiariamente, sino por la parálisis del Consejo de Seguridad ante las víctimas de crímenes internacionales. Así mismo manifestó que las “medidas de protección no-militares, en muchas ocasiones pueden ser incluso más efectivas y menos costosas que una intervención armada”, lo que muestra el apoyo a una posición que apuesta por la solución pacífica de los conflictos.

Otro de los cuestionamientos a la Responsabilidad de proteger es la difícil relación que tiene con el principio de no intervención. Debido a que hay quienes consideran que la Responsabilidad de proteger se ha convertido en una nueva excepción al principio de no intervención.

Ignacio Roncagliolo dice que la intervención por razones humanitarias constituye la más importante excepción al principio de no injerencia, que en el marco de Naciones Unidas y desde 2005 se encuentra consagrada en una nueva regla denominada responsabilidad de proteger.

De acuerdo con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (Doc. A/CONF.39/27 (1969), un tratado es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre



Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más conexos y cualquiera que sea su denominación (tratado, convenio, pacto, convención), mediante el cual los firmantes asumen compromisos. Algunas resoluciones aprobadas por organismos internacionales de los que México es integrante, también constituyen documentos vinculantes, mientras que otras son criterios interpretativos sobre el contenido de los tratados o convenios suscritos.

En el año 2011, tuvo lugar una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se colocó a los derechos humanos en el centro de toda actividad estatal, como lo establece el artículo 1o., y se incorporó a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos al sistema jurídico mexicano (Principio de Convencionalidad):

"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección... "

"Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad..."

Para que un convenio, tratado o pacto tenga efectos en el orden jurídico nacional, debe ser firmado por un representante designado por el Estado mexicano y ratificado por el Senado de la República. Así, se convierte en norma obligatoria de derecho interno con fuente internacional.

Al constituirse en Estado Parte de un tratado de derechos humanos, México adquiere frente a las personas que se encuentran bajo su jurisdicción la responsabilidad de cumplir su contenido, así como de informar sus avances a los organismos internacionales que supervisan su aplicación.



El Estado es el principal responsable de asegurar el respeto a los derechos humanos en su territorio y jurisdicción. En este sentido, el Pilar 1 de los Principios Rectores explicita esta obligación y cómo, desde sus facultades básicas, el Estado debe generar un contexto adecuado para que los demás actores, incluyendo las empresas, respeten los derechos humanos.

Por lo anterior, los Principios Rectores ponen el foco en cuatro áreas específicas: (I) la función del Estado en materia de reglamentación, políticas públicas, promoción e incentivos; (II) el nexo Estado-empresa, es decir, aquellos casos en que el Estado cumple un rol empresarial; (III) las zonas afectadas por conflictos, y (IV) la coherencia política, que se refiere a la obligación que tiene de proteger los derechos humanos en todas sus funciones que se relacionan con la actividad empresarial y económica.

Para cumplir con el deber primario de protección de los derechos humanos, el Estado debe generar políticas, reglamentaciones e incentivos adecuados para que las empresas no generen impactos adversos en estos derechos.

Existen muchas situaciones en las cuales el Estado actúa como empresa o apoya directamente a este tipo de organizaciones, como es el caso de las empresas públicas, las compras públicas, el fomento a la inversión, innovación y exportación, o bien la privatización de servicios básicos. Según los Principios Rectores, en estos casos los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra los impactos adversos cometidos por las empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, exigiendo, en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Varias acciones buscan aportar a que el Estado respete los derechos humanos cuando actúe como actor económico y fomente la integración progresiva de la debida diligencia en derechos humanos de las empresas que se relacionan con el Estado.

Los Principios Rectores señalan que, en las zonas afectadas por conflictos, los riesgos de violaciones a los derechos humanos son mucho más altos. El Estado debe facilitar



herramientas a las empresas y guiarlas para que gestionen de forma adecuada tales situaciones, evitando impactos adversos en los derechos humanos en estos contextos.

Las situaciones de conflicto pueden ser dentro o fuera del Estado. En este sentido, es importante que el Estado de Chile apoye a las empresas nacionales que tienen operaciones fuera del país, con el fin de que éstas eviten los impactos negativos en los derechos humanos, pues en un contexto globalizado como el que existe hoy, las empresas chilenas también forman parte de la imagen de Chile en el exterior.

El Estado de Chile tiene obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, las que ha adquirido a través de la ratificación de diversos instrumentos, tales como las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, las Convenciones Regionales de Derechos Humanos y las Convenciones de la OIT sobre derechos laborales, entre otras. A su vez, el Estado adopta regulaciones y políticas a nivel nacional e internacional que configuran las prácticas empresariales, las que deben conciliar diversos intereses.

El Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas tiene como objetivo general fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado de Chile en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible.

Para lograr el objetivo general, se identifican los siguientes objetivos específicos:

- Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.
- Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.
- Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales.



- Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.
- Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Para alcanzar estos objetivos, se implementará una serie de acciones, las cuales se han organizado de acuerdo a los tres pilares de los Principios Rectores y han tomado también como base las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos realizados para este plan.

2.6 El enfoque de Derechos Humanos en las Empresas: aspectos necesarios para su desarrollo.

En uno de los informes de John Ruggie (2008), ofreció un resumen del alcance y tipos de los presuntos abusos de los DD.HH. cometidos por empresas. Tras el análisis de una muestra de 320 casos entre el 2005 y 2007, la conclusión en ese informe es que todos los derechos humanos pueden verse afectados por las actividades empresariales.

Algunas conclusiones de Ruggie...

...” Las repercusiones no se circunscriben a un único derecho. El supuesto abuso afectaba en general a diversos derechos humanos. Por ejemplo, en algunos casos, el trabajo infantil vulneraba el derecho a la educación y el derecho a no ser sometido a tortura ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y, en otros casos, si el niño realizaba tareas que sobrepasaban su capacidad física, se conculcaban el derecho a la salud y el derecho a la vida...”

“...Los daños ambientales tenían repercusiones sobre los derechos humanos. En todos los sectores se constataron problemas relacionados con el medio ambiente que tuvieron consecuencias negativas sobre distintos derechos, entre ellos, el derecho a la salud, el



derecho a la vida, el derecho a una alimentación y vivienda adecuadas, los derechos de las minorías a la cultura y el derecho a beneficiarse del progreso científico. En el 20% de los casos se planteó también la cuestión del acceso al agua potable, y se acusó a las empresas de impedir el acceso a ese bien o de contaminar fuentes de recursos hídricos...”

Generando así la necesidad de optimizar los efectos positivos y minimizar los impactos negativos de la gestión empresarial. Esta idea sirve como base de los nuevos estándares internacionales surgidos ante la globalización de las actividades económicas, y sus efectos para la protección y garantía de los derechos humanos.

Existen diversas herramientas utilizadas por empresas para promover y respetar los derechos humanos los cuales abarcan desde los Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos de la ONU, las Guías del Global Reporting Initiative (GRI), los Principios de Inversión Responsable (PRI), la Norma ISO 26000, El Pacto Mundial, la Norma SA8000 y la Plataforma SEDEX para promover cadenas de abastecimiento éticas y responsables.

A continuación, mencionaremos algunos puntos a implementar para una política correcta dentro de las empresas referente a derechos humanos:

- Centrarse en las personas que pueden verse afectadas, algunas empresas tienen el compromiso de acercarse a las personas que habitan en las comunidades cercanas donde tiene operaciones, con el propósito de saber sus necesidades y promover sus derechos humanos.
- Escuchar a las partes interesadas para que la política de derechos humanos de la empresa se fortalezca, por lo que es necesario aprender a escuchar las necesidades e ideas de los grupos de interés.
- Asumir la responsabilidad de la cadena de suministro para que las operaciones se lleven a cabo de forma correcta, si la empresa trabaja de manera continua con su



cadena de valor y con sus proveedores asegura la calidad en sus operaciones y fomenta los derechos de sus propios empleados y colaboradores.

- Mejora continua de la empresa en cuanto a su trabajo en equipo cuando esta se compromete, trabaja e involucra a los colaboradores y personas que viven cerca de las comunidades donde opera para mejorar la situación de las que viven en riesgo, fomentando la seguridad y bienestar de estas.
- La empresa debe aprender que para que esta mejora continua funcione es necesario identificar qué partes de la política de derechos humanos pueden estar en riesgo; este proceso le facilitará el aprendizaje para evitar riesgos futuros y enfrentar los retos que puedan surgir.
- Adaptarse a las condiciones locales de trabajo, ya que estas pueden influir de un lugar a otro, la empresa deberá evaluar y definir los lugares en donde puedan existir ciertas situaciones que podrían generar un problema para la cadena de valor o para los trabajadores.
- Enfocarse en donde exista mayor riesgo realizando una evaluación de riesgo global, para así enfrentar los riesgos y problemas donde ocurran, lo cual es clave para darle prioridad al trabajo.
- Mantener la comunicación dentro de la empresa, pues con esta política, se debe de acercar a cada empleado para promover sus derechos humanos mediante su trabajo, comunicándose ampliamente y de manera personal.
- Darle seguimiento a los indicadores clave de desempeño realizando la recopilación, análisis y publicación de datos de todos sus esfuerzos en un Reporte de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de informar los logros de cada área y que también incluya los derechos humanos que se apoyaron o fueron respetados.



- Respetar a las diferentes culturas a nivel mundial para promover los derechos humanos de sus colaboradores, sin embargo, se sabe que para que una empresa opere con éxito se debe adaptar a la cultura, diversidad y costumbres locales del lugar donde opera.

Los Principios Rectores aclaran que el grado de responsabilidad que se exige a las empresas con respecto a los derechos humanos es el de respetarlos, y abordan la cuestión de qué medidas deben tomar las empresas para “saber y hacer saber” que respetan los derechos humanos.

Esta responsabilidad implica que las empresas deben saber qué consecuencias tienen sus actividades, evitar vulneraciones de los derechos humanos y hacer frente a toda consecuencia efectiva o potencial. Si las empresas toman conocimiento de un daño que han provocado o contribuido a provocar, deben proporcionar o participar en un proceso de reparación eficaz. Los Principios Rectores aclaran que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de la capacidad o la voluntad del Estado de respetar su obligación de proteger los derechos humanos.

Como parte de su deber de proteger frente a los abusos cometidos contra los derechos humanos en relación con la actividad empresarial, los Estados deben adoptar medidas apropiadas para que los afectados puedan acceder a una reparación eficaz, bien a través del sistema judicial, bien por medios no judiciales o administrativos que resulten apropiados.

Además de proporcionar una reparación por medios legítimos, si una empresa toma conocimiento de un daño que ha provocado o contribuido a provocar, se espera de ella que establezca o participe en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a los que puedan acogerse las personas y comunidades que se hayan podido ver afectadas (ONU, 2014, pp.8-9).

Hay más de una manera de entender la noción de responsabilidad social de las empresas (RSE). La visión tradicional se fijaba sobre todo en las contribuciones voluntarias de una



empresa al desarrollo de la comunidad, las obras de beneficencia y otras actividades con fines sociales y ambientales. Si bien las actividades de este tipo pueden ser de interés para la aplicación de los Principios Rectores, servir de apoyo a esa labor o inscribirse en una trayectoria afín, la diferencia entre esta visión tradicional de la RSE y los Principios Rectores estriba en que la aplicación de estos últimos es una expectativa de ámbito mundial que recae sobre todas las empresas, más que una iniciativa voluntaria que una empresa pueda decidir emprender dependiendo de cuáles sean sus otros objetivos y prioridades y/o, en determinadas situaciones, para mantener su aceptación social o sus permisos de actividad.

Los Principios Rectores reconocen expresamente que las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos, pero con ello no compensan el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

En los últimos años ha surgido una interpretación diferente de la RSE que se centra en la responsabilidad de la empresa de entender las consecuencias de sus actividades en la sociedad y de hacerles frente, con el fin de evitar repercusiones negativas y obtener los máximos resultados positivos. Esta es la definición de RSE que utiliza la Unión Europea, entre otros. En esta definición tiene cabida la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos que se preconiza en los Principios Rectores.

Al enunciar dicha responsabilidad, los Principios Rectores también aclaran, desde el punto de vista conceptual y operacional, los dos primeros principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en los que se pide a las empresas que se comprometan a respetar (y apoyar) los derechos humanos y a evitar la complicidad en la comisión de abusos contra los derechos humanos (ONU, 2014, pp.11-12).

El ACNUDH publicó una guía interpretativa dedicada específicamente a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, donde se puede



encontrar orientación sobre cómo aplicar los Principios Rectores, basándose para ello en el trabajo de investigación realizado durante el mandato del ex Representante Especial del secretario general, John Ruggie. Diversas organizaciones han publicado sus propias orientaciones sobre cómo aplicar los Principios Rectores en sectores concretos, como la industria extractiva, o con respecto a determinadas cuestiones, como los derechos de los pueblos indígenas. Esta orientación se dirige en particular a las empresas. No obstante, algunas organizaciones e iniciativas también han elaborado orientaciones para los Estados, por ejemplo, sobre la manera de diseñar planes de acción nacional para poner en práctica los Principios Rectores (ONU, 2014, pp. 20-21).



CAPITULO III LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS Y LAS MEDIDAS DE SOLUCIÓN INTERNACIONALES.

“Sin justicia y sin respeto por los Derechos Humanos no puede haber paz”

Irene Khan, abogada bangladesí y ex secretaria general de amnistía internacional.



3.1. Los Derechos Humanos en las Empresas: Medidas de Solución internacional.

“La diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos” (ONU, 2012, p.7).

Ahora bien, conforme a lo dispuesto por los PRNU en su principio rector 17 establece lo siguiente; La debida diligencia en materia de derechos humanos:

a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Concretamente este principio es de suma importancia ya que la debida diligencia es la forma en la que una empresa determina la información que necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los DD.HH. en cierto momento y contexto determinado, así como, aquellas medidas que necesite adoptar para poder prevenir y mitigar estos riesgos.

Así mismo, esta cuenta con sus elementos principales, tales como; evaluación, integración, actuación y seguimiento que en conjunto con los procesos de reparación



proporcionaran a la administración de cualquier empresa el marco necesario para poder acreditar que se están respetando los derechos humanos en la práctica.

Por consiguiente, cuál debería ser el alcance de esta diligencia; tal como se afirma en los principios rectores debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. Y por lo tanto son esas actividades y sus relaciones comerciales las que establecen el alcance de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Las relaciones comerciales, son aquellas mediante las cuales la empresa mantiene cierta conexión con sus socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios; esto de acuerdo con los principios rectores.

No obstante, cuando se analizan las relaciones comerciales, la atención debe centrarse principalmente en los riesgos que afecten negativamente a los derechos humanos en relación con las operaciones, productos o servicios de la propia empresa.

Anteriormente se mencionaba que para llevar a cabo correctamente la debida diligencia se tenía que presentar ciertos elementos: la evaluación de las consecuencias negativas reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la adopción de medidas al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

Sin embargo, es importante mencionar que la magnitud y complejidad de sus procesos variarán en función del tamaño de la empresa, así como su sector industrial, contexto operacional, forma de propiedad y estructura.

Particularmente el factor a considerar más importante a la hora de determinar los procesos necesarios será la gravedad de sus consecuencias negativas, esto conforme al



principio rector 24 Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Así mismo, podemos afirmar que la debida diligencia debe ser un proceso continuo; ya que con ello se pretende ayudar a las empresas, a que sepan y puedan demostrar que respetan a los derechos humanos en todo momento, es decir durante el desarrollo de todas sus actividades y de manera constante.

La debida diligencia en materia de derechos humanos tiene como objetivo el interés de la población; así pues, la prioridad serían las relaciones entre una empresa y aquellos a quienes podría desfavorecer, de ahí la necesidad de comprender la postura de las personas y de los grupos que puedan verse afectados, por ello en el principio rector 18, se enfoca en identificar y evaluar las consecuencias negativas sobre los DD.HH. que puedan presentarse derivados de sus relaciones comerciales, por lo cual este proceso debe:

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

Ahora bien, conforme al principio rector 19, para poder prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos; las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de funciones y procesos internos pertinentes, para así poder tomar las medidas oportunas.

Esto quiere decir que; para que esta integración se de manera eficaz es preciso que:

- I) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias le sea asignada a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa.



- II) Que la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

Concretamente, “una empresa que provoque o pueda provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para ponerles fin o prevenirlas”. Cuando contribuya o pueda contribuir a esas consecuencias negativas, debe adoptar medidas similares para poner fin o prevenir esa contribución, y también utilizar su influencia para mitigar en la medida de lo posible cualquier efecto residual, generado por otras partes (ONU, 2012, p.57).

La rapidez y la facilidad con que una empresa responda ante posibles consecuencias negativas sobre los derechos humanos pueden ser decisivas a la hora de juzgar su eficacia en la gestión de los riesgos que plantea para los derechos humanos (ONU, 2012 p.54).

Por ello es importante que la empresa, incorpore un compromiso político en materia de DD.HH. en todos sus niveles; logrando así asegurar que todos los empleados conozcan y comprendan el compromiso adquirido. Así mismo, se entiendan las repercusiones del mismo, respecto de la forma en la que lleven a cabo su trabajo, esto con el fin de que estén formados, facultados y motivados para actuar de una manera que reafirme ese compromiso y contemplen este convenio como algo intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo.

De igual forma, otro aspecto que es importante analizar dentro de este principio es la esfera de influencia, parte fundamental para mitigar en la medida de lo posible, teniendo entonces, la capacidad para modificar las prácticas perjudiciales de la parte que esté causando o contribuyendo a provocar consecuencias negativas; en este contexto puede depender de uno o más factores; tales como:



- A. Si la empresa tiene cierto grado de control directo de la entidad.
- B. Las condiciones del contrato entre la empresa y la entidad.
- C. La proporción del negocio que la empresa representa para la entidad.
- D. La capacidad de la empresa de motivar a la entidad para que mejore su comportamiento en el ámbito de los derechos humanos utilizando para ello el negocio futuro, la mejora de su reputación, la ayuda en la creación de capacidad, etc.
- E. Las ventajas que supone para la reputación de la entidad trabajar con la empresa y el daño que supondría la ruptura de esa relación.
- F. La capacidad de la empresa para motivar a otras empresas u organizaciones a mejorar su propio comportamiento en el ámbito de los derechos humanos, incluso mediante asociaciones comerciales e iniciativas de múltiples interesados.
- G. La capacidad de la empresa para conseguir que el gobierno central o local intervenga y exija a la entidad una mejora de su comportamiento en materia de derechos humanos mediante la aplicación de normas, vigilancia, sanciones, etc.

Es importante mencionar que la empresa puede verse afectada en su nivel de influencia o grado de control directo, sobre una consecuencia negativa; cuando esta detecta un riesgo sobre los derechos humanos y está vinculada con sus operaciones, productos o servicios y es causada, por una parte, con la que mantiene una relación comercial.



	CON INFLUENCIA	SIN INFLUENCIA
Relación comercial esencial	<p>A.</p> <ul style="list-style-type: none">● Mitigar el riesgo de que la violación continúe o vuelva a ocurrir● Si eso no se consigue	<p>B.</p> <ul style="list-style-type: none">● Tratar de aumentar la influencia● Si se consigue, tratar de mitigar el riesgo de que la violación continúe o vuelva a producirse● Si no se consigue, considerar la posibilidad de poner fin a la relación, o demostrar que se está haciendo lo posible por mitigar la violación, reconociendo las consecuencias que puede tener la permanencia
Relación comercial NO esencial	<p>C.</p> <ul style="list-style-type: none">● Tratar de mitigar el riesgo de que la violación continúe o vuelva a producirse● Si no se consigue, adoptar medidas para poner fin a la relación	<p>D.</p> <ul style="list-style-type: none">● Valorar opciones razonables para aumentar la influencia a fin de mitigar el riesgo de que la violación continúe o vuelva a producirse● Si eso es imposible o no se consigue, considerar la posibilidad de poner a fin a la relación

(Naciones unidas, 2012, p.58).

* Al adoptar la decisión de poner fin a la relación debe tenerse en cuenta una evaluación fiable de las posibles consecuencias negativas que esa decisión puede tener sobre los derechos humanos. ** Si se considera que la relación es esencial,



deberá tenerse en cuenta también la gravedad de las consecuencias negativas cuando se evalúe cuál es el modo correcto de actuar (ONU, 2012, p.58).

Por otra parte, las empresas tienen la obligación de verificar que se estén tomando las medidas adecuadas para prevenir consecuencias negativas, con el fin de garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de las mismas; es por ello que el principio rector 20 nos indica que estas, deberán hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- A. Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados
- B. Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas (ONU, 2012, p.61).

Este seguimiento tiene como objetivo detectar tendencias y pautas, para poder proyectar una imagen más completa; logrando así identificar los problemas más recurrentes. De igual forma, nos ayudará a implementar nuevas políticas dentro de la empresa para reducir el riesgo y mejorar el rendimiento.

Por ende, el sistema de seguimiento puede limitarse a examinar la forma en que esta ha respondido ante las consecuencias potenciales detectadas y si esas respuestas han servido para prevenir esas consecuencias o en qué medida lo han hecho. (ONU, 2012, p.63)

Sin embargo, cuando se haya producido una consecuencia negativa importante, la empresa deberá realizar un análisis profundo de las causas, o ya bien un proceso equivalente para determinar el cómo y porqué se produjeron esas consecuencias negativas. Este proceso es de suma importancia para las empresas, ya que así podrá prevenir, mitigar y en su debido caso hacer la reparación del daño.

Las empresas deberán de estar preparados para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre derechos humanos; por lo cual de acuerdo con el principio rector 21: Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos



de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deberán contener lo siguiente:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial. (ONU,2012, p.66)

Toda vez que, las empresas se ven en la necesidad de demostrar que están cumpliendo en la práctica, su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esto implica disponer de sistemas internos de recolección de información y rendición de cuentas; esto con el fin de poder demostrar sus acciones frente a la comunidad externa, en el debido caso de ser acusada de violentar los DD.HH.

En efecto, el punto 21 de los principios rectores se centra en comunicar la forma en la que la empresa abordará sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos. No obstante, es importante mencionar que la empresa no tiene que revelar públicamente todas aquellas cuestiones detectadas durante las evaluaciones continuas, ni de las medidas que se adopten para mitigar los riesgos detectados; sino que trata, en primer lugar y sobre todo, de estar en condiciones de comunicar los enfoques generales que utiliza para hacer frente a sus riesgos relacionados con los derechos humanos y puede incluir, en algunos casos, la comunicación de la respuesta específica ante una consecuencia negativa concreta (ONU, 2012, p.67).

“Los derechos humanos nos conciernen a todos; también a nuestras empresas” de Gómez Martínez, D. Marcos, director general de Naciones Unidas y Derechos Humanos Por lo cual en los últimos años se han adoptado las medidas necesarias para hacer que las empresas se comprometan a respetar y proteger los DD.HH.



Las Naciones Unidas buscan estimular el respeto a los derechos humanos; además de reforzar la cooperación internacional para buscar soluciones ante problemas de carácter económico, social, cultural o humanitario. Para lo cual en el 2015 con la de la agenda 2030 y en ella se contienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante ODS; estos son básicamente 17 objetivos que buscan dar solución a los problemas que presenta la humanidad en el año 2030 y que a su vez están conectados con tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Los ODS, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen dos marcos esenciales de referencia para hacer cumplir con los objetivos originales de Naciones Unidas. Por lo cual, La Agenda 2030 determina en su preámbulo que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas; y que los fundamentos de la Agenda son la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales de derechos humanos (ASEPAM, 2019, p.7).

En un principio, las naciones unidas fueron los primeros en tomar acción frente a esta problemática, ya que, en 2011 con la creación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, primer marco de referencia a nivel mundial, se tomó como parteaguas para estimular el respeto hacia los DD.HH. ratificando el deber del estado de proteger y reparar frente a los efectos cometidos por empresas dentro de su territorio; estableciendo la responsabilidad de las mismas a respetar los DD.HH.

No obstante, no fue suficiente, ya que, en 2015, Las Naciones Unidas fueron un paso más allá a la hora de involucrar al sector empresarial en sus estrategias, al otorgarle un papel protagonista en la consecución de los ODS; llamando a todos los actores del planeta; gobiernos, empresas, sociedad civil y mundo académico a alcanzar conjuntamente los 17 ODS y sus 169 metas (ASEPAM, 2019, p.7). Es preciso señalar que, actualmente las empresas cuentan con ambos marcos referenciales para encaminar sus acciones.



Particularmente, la visión del pacto mundial para que las empresas actúen de manera responsable, consiste en que estas consideren los Diez Principios del Pacto Mundial conjuntamente con los 17 ODS en sus estrategias y actuaciones, estos principios se dividen en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción; basados principalmente en normas de conducta internacional. Concretamente en materia de derechos humanos los principios 1 y 2 del Pacto Mundial, remiten a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como a los Principios Rectores sobre Empresas y DD.HH.

“Si todas las empresas del mundo integrarán plenamente los Diez Principios del Pacto Mundial en sus estrategias empresariales, en sus operaciones diarias y en su cultura corporativa, estaríamos bien encaminados hacia la consecución de los objetivos mundiales para 2030” Lise Kingo, directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



Es importante destacar, que las empresas deben actuar respetando en todo momento los derechos humanos, tanto en sus actividades como en sus operaciones, tratando de evitar cualquier impacto negativo. En efecto, se deben impulsar acciones que contribuyan positivamente a las metas de los ODS. Sin embargo, para que una empresa pueda contribuir a estos objetivos es relevante que se consideren dos sistemas de gestión; por un lado, los Principios Rectores, establecen 3 pasos a seguir para que las empresas:



<ol style="list-style-type: none">1) La creación de una política de compromiso con los derechos humanos.2) Identificación, mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los DD.HH.3) Establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional.	<ul style="list-style-type: none">● Que sirva como base al proceso de integración del marco jurídico.● A través del proceso de la “Debida Diligencia”● Para dar solución a los impactos generados y así poder reparar a las víctimas
---	--

Autoría propia.

Por otra parte, la guía para para la contribución empresarial a la agenda 2030, es el SDG Compass (ASEPAM, 2019, p. 11), mismo que establece 5 pasos para que las empresas contribuyan a la nueva agenda global:

- 1) Deben conocer el marco.
- 2) Se debe realizar un análisis en toda la cadena de valor, para poder identificar áreas de contribución prioritarias.
- 3) Establecer compromisos cuantificables.



- 4) Integrar los ODS en su cultura corporativa.
- 5) Reportar sobre el trabajo realizado.

La implantación de ambos sistemas es clave para que una empresa reduzca sus impactos negativos sobre los derechos humanos, al mismo tiempo que impulsa impactos positivos sobre la Agenda 2030. Los dos procesos son compatibles y complementarios y pueden realizarse de forma conjunta (ASEPAM, 2019, p. 11).

A partir de entonces, se ha buscado una coexistencia entre ambos marcos jurídicos, resultando en casos de éxito; respecto de las acciones que han tomado algunas empresas frente a su responsabilidad hacia los derechos humanos.

Como sabemos, la Declaración de los Derechos Humanos, es el primer documento que reconoce de forma clara una lista de DD.HH. Y está debidamente codificado en el Derecho Internacional a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estos tres instrumentos conforman la “Carta Internacional de Derechos Humanos” en ellos se recoge la mayoría de derechos humanos reconocidos internacionalmente hasta la fecha (ASEPAM, 2019, p. 27).

Los Principios Rectores establecen que la responsabilidad de respetar los derechos humanos aplica a todas las empresas y ha de abarcar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Es por ello, que las empresas han de considerar cada uno de los derechos a la hora de diseñar su política de compromiso en derechos humanos, implantar su proceso de debida diligencia para analizar riesgos e impactos y poner en marcha los mecanismos de reclamación, para reparar a las víctimas de vulneraciones (ASEPAM, 2019, p.28).



3.2 La responsabilidad jurídica y social, el rol de las empresas y sus medidas de solución internacional.

Andrew Carnegie definió a finales del Siglo XIX, la responsabilidad social como un "compromiso inteligente y objetivo por el bienestar de la sociedad que reprime el comportamiento individual de la empresa a realizar una actividad destructiva, aunque sea económicamente muy provechosa". Con esta definición se dirigió hacia establecer líneas de movimiento en las empresas encaminadas a contribuciones más positivas para el ser humano.

Podemos explicar el surgimiento de la responsabilidad social empresarial por la contratación del capitalismo global donde la idea de que los negocios tienen responsabilidades sociales no es algo nuevo. Desde el siglo XIX existen empresas y empresarios que se han preocupado por el bienestar de sus empleados. Por ejemplo, al final de la revolución industrial, el británico Sir Titus Salt construyó una ciudad para proveer a sus empleados de casa, agua de pozo y servicios básicos como escuela, hospital, plaza de deportes, biblioteca e iglesia, según nos comenta Craig Smith en su artículo Corporate Social Responsibility: Whether or How?

Lo que podría ser nuevo es la preponderancia que ha tomado esta idea a partir del concepto de desarrollo que plantea la Comisión Mundial de Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas en 1987, y el movimiento mundial que se ha generado, conducido por empresas, organizaciones y entidades gubernamentales, con el objeto de explorar las implicaciones de la responsabilidad social de las empresas (CEGESTI, 2006, p. 3).

Respecto a esto Libro verde de la Unión Europea, COM (2001) el cual nos habla de la Responsabilidad social empresarial como: "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus grupos de interés".



Para llevar a cabo estas actividades de responsabilidad empresarial, las personas que intervienen no solo son las personas que operan las empresas, también deben incluir los esfuerzos de aquellos que son afectados por las actividades de la empresa.

Dependiendo del tipo de empresa, las partes interesadas tienen diferente prioridad. En general, se pueden mencionar las siguientes:

- Empleados
- Gerencia
- Accionistas
- Asociaciones
- Clientes
- Bancos
- Distribuidores
- Proveedores
- Comunidad
- ONG
- Gobierno y entes reguladores
- Ambiente

En México la responsabilidad social de las empresas tiene la característica de:

Tomar en cuenta la conciencia social de sus clientes y usuarios respecto a la protección de los derechos humanos de sus colaboradores



Definen estrategias que de marketing que sean productivas y que incluyan en su entorno y la ciudadanía

Otra de las características es buscar y optimizar recursos para monitorear el impacto ambiental (con medidas de ahorro de energía, agua o algún otro elemento natural).

Es decir, la responsabilidad social promueve la ética al momento de hacer negocios, pero también un ambiente laboral respetuoso, participación con la comunidad y mejoramiento del medio ambiente (Nomitek, 2019, s/p).

En Chile el comportamiento de las empresas como se conocen hoy en día inició con la caída del Gobierno de la Unidad Popular, se revierte el proceso aplicándose un modelo de economía mixta en el cual el mercado es el principal mecanismo para asignar recursos, y el Estado asume un rol subsidiario. Esta vela por el bien común general procediendo a intervenir para corregir deficiencias del mercado, tales como la presencia de situaciones monopólicas y de externalidades no deseadas. Así mismo provee de bienes públicos, y de condiciones de bienestar mínimas para los sectores más necesitados. Esta estrategia de desarrollo económico conlleva el respeto por el derecho de propiedad y la iniciativa privada, estableciendo mecanismos reguladores cuya característica fundamental es la existencia de reglas generales para todos los sectores, utilizando sólo en circunstancias determinadas mecanismos de excepción (Larroulet, 1984, p.9).

Al igual que en otros países las empresas han sido un actor relevante, y a lo largo de la historia chilena estas juegan un rol fundamental para el desarrollo de las actividades económicas ante tal responsabilidad las empresas deben cumplir con las responsabilidades propias de su actividad empresarial, y tema como el cuidado del medio ambiente la discriminación y desigualdades entre otras cosas, han causado crítica hacia la labor desempeñada por el sector empresarial a dicho país.

Según el Estudio Empatía Social y Manejo de Conflictos, 2020, dado a conocer a mediados de octubre, hoy la expectativa es que las empresas participen activamente en



temas sociales. Por ejemplo, el 65% de los encuestados señaló que directamente busca marcas que apoyen causas sociales y el 52% demanda que la empresa persiga un objetivo más allá de solo vender productos y servicios (Flores, 2020, p.8).

En el caso de México la historia no es muy diferente, las empresas también forman parte indispensable del desarrollo, tienen el compromiso de fomentar el crecimiento del país a través de la economía, generación de empleos, capacitación del capital humano, desarrollo e innovación tecnológica y responsabilidad ambiental (López, 2020, s/p).

El crecimiento de los países depende de la cooperación entre los sectores público y privado de forma que se lleven a cabo los mecanismos dispuestos por las leyes internacionales que marcan el modo de acción de las empresas.

3.3 El acceso a la remediación en los Estados.

El tercer punto al que se hace referencia dentro de los Principios Rectores (PRNU) por reparación de una vulneración de los derechos humanos se entienden tanto los procesos que proporcionan una reparación frente a una consecuencia negativa para los derechos humanos como los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia este es el principio internacional de los derechos humanos en el cual dan a las víctimas la disposición de acceder a la reparación de sus derechos que fuesen vulnerados.

Los principios rectores se encargan de reafirmar que el Estado debe incluir el garantizar que, si las empresas cometan abusos en contra de los derechos humanos, el Estado debe brindar la reparación a los daños de estos hacia las víctimas, las reparaciones deben hacerse por los medios jurídicos adecuados que se requiera dicha reparación.

Hablando en cuestión de los deberes el que tiene el Estado según lo establecido por los principios rectores es proporcionar los accesos a las medidas apropiadas para remediación eficaz cobijados por los mecanismos judiciales estatales que estén plenamente facultados para ocuparse de resarcir los abusos a derechos humanos en el



ámbito empresarial, esto no quiere decir que los Estados únicamente se enfocan en reforzar su marco jurídico y los sistemas judiciales, también es conveniente y en ocasiones necesario contar con la existencia de vías de reparación extrajudiciales las cuales llevan a cabo la función de complementar a los mecanismos judiciales.

Si bien ya mencionamos todo lo que el Estado debe hacer como parte de la lucha por la protección de los derechos humanos, pero no son los únicos actores que están siendo considerados dentro de los principios rectores para la reparación de los daño, también estos estipulan que las empresas deben colaborar a los mecanismos judiciales y por su parte establecer sus propias bases a nivel operacional y colaboran con ellos para recibir y tratar todas aquellas reclamaciones que sean hechas ante la vulneración de los derechos humanos producto de las relaciones y vínculos laborales.

Los principios rectores contienen una lista de criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, estatales y no estatales. Estos criterios establecen que, para ser eficaces, los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos. Es decir, deben constituir una vía genuina para que las víctimas de abusos cometidos por las empresas contra los derechos humanos obtengan una reparación, y no deben consistir en un mero ejercicio de relaciones públicas. Los mecanismos de nivel operacional también deberán basarse en la interacción y el diálogo con los grupos de interesados cuyos agravios tienen vocación de reparar (ONU, 2014, pp. 42-.43).

Cuadro 1.1 Mecanismos de acceso a la remediación judicial y extrajudicial.

Los Principios Rectores en cuanto a la remediación establecen los mecanismos estatales como judiciales y extrajudiciales, las cuales deben constituir la base de un sistema aplicado para la reparación de los abusos contra los derechos humanos relacionados a las empresas



Judiciales	Extrajudiciales
Reglas o normas que debe brindar el Estado para garantizar una justa y pronta reparación del daño	Desempeñan la función de complementar y en su caso suplementar a los mecanismos judiciales
Estos mecanismos deben seguir estándares pre-establecidos	Son mecanismos que pueden ser cualquier procedimiento o proceso del que los afectados puedan valerse siempre y cuando pueda cuente como trámite para resolver el asunto
Emanan de la ley y normas establecidas por el gobierno o sus tribunales	Emanan del mutuo acuerdo de las partes o de normas no establecidas legalmente
Es uno de los deberes fundamentales del estado a través del sistema judicial	Puede no ser la manera adecuada de brindar la reparación, principalmente en cuanto a la responsabilidad penal y/o de carácter grave
Son procesos más tardados y onerosos	Suelen ser procesos más rápidos y posiblemente menos onerosos
Se someten a este tipo de mecanismo cuando el carácter del agravio requiere intervención judicial.	Es preferible cuando el carácter del agravio no requiere intervención judicial



No excluye el mecanismo extrajudicial dentro del proceso, es decir en algunos casos puede llegarse a una reparación extrajudicial para terminar la controversia	En caso de no resolver la controversia por medio de este mecanismo, se acostumbra a posteriormente acudir a los tribunales
Debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos humanos y una fuente de mejora continua	Deben además basarse en la participación y el diálogo, para con ello lograr que los interesados puedan confiar en este mecanismo

Autoría propia

3.3.1 Recomendaciones y acciones para la remediación.

En 2015, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Proyecto de Derechos Económicos y Culturales (PRODESC) informaron de estadísticas oficiales que mostraban que 98% de los crímenes cometidos en México habían quedado sin resolver, sin haber investigado debidamente la mayoría de ellos. (Alto Comisionado ONU, 2015, p.132).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) atribuye estos niveles de impunidad a la falta de voluntad política, la falta de recursos, las deficiencias estructurales y las lagunas legales que conducen a la ausencia de una investigación diligente (CIDH, 2015, s/p).

Como anteriormente se mencionó, existen diferentes tipos de mecanismos de remediación; sin embargo, cada país tiene su manera de proceder. No obstante, siguen sin cumplir los estándares internacionales, por lo cual diferentes organismos presentan iniciativas y recomendaciones enfocadas a los principales problemas detectados.

Las reformas constitucionales en 2011, abrieron las puertas hacia el reconocimiento de los derechos humanos, logrando así una elevación a rango constitucional dentro de los



tratados internacionales de los que México es parte; siendo el amparo aquella herramienta, por la cual se puede pedir reparación por violaciones a estos derechos.

En este sentido, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos indicó en 2016 que el procedimiento de amparo sirve como un último recurso para la protección de las personas contra las violaciones de derechos humanos, cuyo objetivo es restituir los derechos violados y obligar a la autoridad correspondiente a respetar estos derechos.

De acuerdo con datos presentados por el Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos, en 2015, en relación a violaciones cometidas por las empresas, se llegó a la conclusión que en México es sumamente complicado obtener acceso a la justicia ante las violaciones cometidas por los actores corporativos.

En relación con delitos por contaminación de las empresas, BTI declaró que las empresas que contaminan rara vez son sancionadas. Las empresas que son sometidas a sanción generalmente pagan multas no elevadas y no proporcionales al daño ocasionado. (BTI, 2016) De acuerdo con datos de 2016 proporcionados al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, México no tiene ningún mecanismo específico para el acceso a un recurso en relación con delitos relacionados con el cambio climático A/HRC/31/CRP.4,2016.

Si bien es cierto, que, en cuanto a delitos ambientales, no hay una ley específica al respecto, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en México y algunas fiscalías a nivel estatal son las instancias especializadas con jurisdicción estatal para estos temas. Además de la que la legislación mexicana contempla que aquellas personas interesadas en proteger el ambiente podrán realizar un proceso denominado “acción colectiva”. Se trata de un proceso judicial que se entabla ante los tribunales de la federación en contra de una empresa o autoridad que violente los derechos humanos, como lo es el derecho a un medio ambiente sano.



El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias indicó en 2014 que en México era común establecer trampas para incriminar a personas inocentes, generando efectos discriminatorios para las poblaciones indígenas y las personas en situación de pobreza. (A/HRC/26/36/Add.1, 2014, p. 51.) Por lo cual en 2015 de acuerdo a la SERPAZ (Servicios y Asesorías para la Paz), el gobierno mexicano ha aprobado leyes para proteger a las comunidades indígenas, sin embargo, las empresas extranjeras no las siguen.

México, como país integrante de la OCDE y bajo el marco de las Directrices para Empresas Multinacionales, ofrece otro mecanismo no judicial a través del Punto de Contacto Nacional mexicano, adscrito a la Dirección General de Inversión Extranjera y que presta sus buenos oficios para solucionar los conflictos que pudieran surgir por la existencia de alguna conducta que presuntamente no se ajuste o contraría alguna recomendación contenida en las Directrices. Luego entonces, una de las funciones principales del PNC es la de contribuir a la resolución de asuntos relacionados con violaciones en la implementación de las directrices, por parte de una empresa multinacional.

Como podemos apreciar, en cada problema detectado se desarrolló una iniciativa o proyecto, para darle una posible solución a cada situación requerida. No obstante, es importante destacar, que las partes interesadas de igual forma plantearan desde su perspectiva recomendaciones que sean beneficiosas a futuro.

Por su parte la Carta de “Recomendaciones prioritarias de organizaciones de sociedad civil al Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas” hace hincapié en los siguientes puntos:

- Atender e investigar de manera urgente, las denuncias por violaciones a los derechos humanos, vinculados con las empresas, así como fortalecer aquellos procedimientos de inspección y sanciones efectivas para todo tipo de autoridades en todos los niveles de carácter nacional o estatal, con especial atención a los



proyectos de gran escala con el objetivo de prevenir futuras afectaciones masivas hacia los derechos humanos.

- Asegurar en todo momento, el pleno acceso a la justicia a aquellas víctimas de violaciones de derechos humanos, que fueren ocasionadas por las actividades empresariales, mediante mecanismos judiciales y no judiciales.
- Adoptar medidas que garanticen la investigación y sanción de aquellos actores involucrados, así como el cumplimiento de las decisiones y sentencias, logrando así la reparación y la remediación de afectaciones de manera integral.
- Aplicar la ley de amparo de la forma más garantista para proteger a aquellas personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- Evaluar e implementar el proceso de acceso efectivo, para una adecuada reparación y remediación.
- Identificar y abordar los abusos a derechos humanos cometidos o relacionados directa o indirectamente con las empresas.
- Creación de mecanismos de seguimiento al cumplimiento de sanciones y sentencias e imposición de consecuencias en caso de incumplimiento, incluyendo a personas físicas y morales.
- Establecer una base datos que contenga información sobre aquellas quejas presentadas y su seguimiento a las sentencias que involucren a las empresas.

Por otra parte, en 2016 la UNICEF, hizo sus recomendaciones pertinentes respecto al Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos:

- Capacitar e informar a los clientes, proveedores, proveedores de servicio y otras partes de servicio, acerca de los canales disponibles para reportar incidencias.
- Asegurar que los mecanismos de reclamación sean accesibles para un niño.



- Consolidar que los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro tengan acceso a un mecanismo de quejas efectivo.
- Establecer directrices de cómo las empresas deben responder al trabajo infantil que se descubre en la cadena de suministro.
-

Por parte de la CNDH, se emitió la recomendación general No.37 “Sobre empresas y derechos humanos en las actividades de las empresas”.

Esta Recomendación General viene a completar el enfoque integral del contexto en el que viven comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad frente a actividades empresariales, el cual la Comisión Nacional ya ha expuesto en diversas Recomendaciones Generales. De esa manera, se hace mención de las siguientes Recomendaciones Generales:

Recomendación general	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Rubro
8/2004	Niños, niñas y adolescentes Personas con VIH	Sobre el caso de la discriminación en las escuelas a menores portadores de VIH o que padecen de SIDA.
13/2006	Migrantes	Sobre la práctica de verificaciones migratorias ilegales.
21/2014	Niños, niñas y adolescentes	Sobre la prevención, atención y sanción de casos de violencia sexual en contra d las niñas y niños en Centros Educativos.



24/2016	Periodistas	Sobre el ejercicio de la libertad de expresión en México.
25/2016	Personas defensoras de los derechos humanos Pueblos comunidades indígenas y	Sobre agravios a personas defensoras de derechos humanos.
26/2016	Pueblos comunidades indígenas y	Sobre la falta y/o actualización de programas de manejo de áreas naturales protegidas de carácter federal y su relación con el goce y disfrute de diversos derechos humanos.
27/2016	Pueblos comunidades indígenas y	Sobre el derecho a la consulta previa de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana.
29/2017	Mujeres	Sobre el expediente clínico como parte del derecho a la información en servicios de salud.
31/2017	Mujeres	Sobre la violencia obstétrica en el Sistema Nacional de Salud.
32/2018	Personas mayores Niños, niñas y adolescentes Mujeres	Sobre las violaciones a los derechos humanos a la salud, un nivel de vida adecuado, medio ambiente sano e información pública ocasionadas por la contaminación atmosférica.
34/2018	Trabajadores	Sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras,



		los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos.
35/2019	Pueblos comunidades indígenas	y Sobre la protección del patrimonio cultural de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana.

(Recomendación Gral. no. 37 para México pp.11-13)

Como parte de los mecanismos de remediación en las empresas, en el gobierno de Chile se pretende abordar los riesgos de los derechos humanos en la cadena de suministro, que se aplica en 3 niveles; 1) Proveedores (directos); 2) Sus proveedores y/o subcontratistas 3) Aquellos que proporcionan insumos de materia prima.

Los Principios rectores, sugieren identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo, de consecuencias negativas sobre derechos humanos en base a los siguientes aspectos:

- Contexto operativo de ciertos proveedores y clientes, es decir donde funcionan las operaciones del proveedor y de la empresa que contrata.
- Operaciones Involucradas
- Productos o servicios de que se trate.

Por otro lado, se encuentra el monitoreo y seguimiento conforme al plan de acción nacional de Chile, esta iniciativa, tiene como objetivo el hacer evaluaciones y controlar de manera constante, en su debido caso se harán las modificaciones pertinentes.

Concretamente existen elementos, acciones e iniciativas que requieren de precisión y ajustes durante su desarrollo, para lo cual es necesario diseñar instancias de



retroalimentación que permitan mejorar y adoptar medidas que lo requieran. Para poder asegurar la efectiva implementación y monitoreo; la institución responsable deberá reportar al comité interministerial, sobre el estado de implementación de sus medidas.

Asimismo, este proceso de seguimiento le permitirá al estado de Chile informar a instancias regionales e internacionales de seguimiento y evaluación acerca de su progreso en materia de derechos humanos y de su desarrollo sostenible.

Con el fin de dar seguimiento, monitoreo y continuidad al plan de acción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- A nivel nacional, se formalizará mediante decreto, el Comité Interministerial con el fin de implementar, monitorear y dar seguimiento a la óptima implementación del Plan. Este Comité contará con una Secretaría Ejecutiva que coordine la elaboración del informe anual y la relación con el Grupo Asesor Multiactor.
- El Comité elaborará un informe anual, partiendo a finales de 2017, y este versará sobre el cumplimiento de las medidas, de acuerdo a los indicadores establecidos.
- Se llevará a cabo una reunión previa para evaluar los avances y desafíos en la implementación del Plan antes de presentar el informe final.
- Se dará a conocer el informe a través de la página web del Plan de Acción y se enviará a las autoridades de las instituciones que participan en su ejecución, así como a representantes del Poder Judicial y Legislativo, con el fin de informar sobre los avances del Plan de Acción.
- Se creará un Grupo Asesor Multiactor con representantes de la sociedad civil, sindicatos, sector empresarial, pueblos indígenas, academia y se invitará al Instituto Nacional de Derechos Humanos, con el objeto de evaluar los avances



contenidos en el Informe del Comité Interministerial, y proveer comentarios y/o recomendaciones en cuanto a la efectiva implementación del Plan.

- El Ministerio de Relaciones Exteriores reportará a los diferentes mecanismos internacionales de derechos humanos sobre los avances del Plan según la periodicidad establecida en éstos.
- Los avances presentados, serán incorporados en los reportes sobre la Agenda 2030 de Chile, tanto a los mecanismos universales como regionales.

Todas estas medidas tienen como meta el fortalecimiento de los derechos humanos en el ámbito empresarial, sin embargo, para poder lograrlo es necesario hacer énfasis en el seguimiento que se deberá de dar en todo momento.



Proceso de debida Diligencia

Basado en OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018



OCDE, 2019.



3.4 Los planes de acción sobre derechos humanos y empresas

Los derechos humanos permiten a las personas diseñar y ejecutar un proyecto de vida digna que se convirtieron en inherentes e inalienables y corresponden a todas las personas sin distinciones de sexo, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religiosas, estado civil, raza, opinión, idioma, origen nacional, social, étnico, posición económica o cualquier otra condición física o social. El tener un pleno respeto a los derechos que nos da la condición humana los lleva a ser un factor crucial para el ejercicio de una democracia.

Uno de los mayores retos para las Naciones Unidas es acortar la brecha que existe entre la aceptación discursiva y la implementación práctica de los estándares nacionales e internacionales de los derechos humanos. Ante esta conceptualización el Estado mexicano al igual que muchos otros tienen el firme compromiso de lograr un México en paz y en sociedad de respeto a los derechos humanos.

El desarrollo de una nación plena y competitiva implica otros aspectos importantes como lo es el desarrollo económico lo que se traduce en la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos cada vez más avanzamos hacia una economía más moderna y competitiva.

Los gobiernos tienen también la senda del crecimiento económico que avance con inclusión, igualdad de oportunidades, transparencia y participación de todos y todas. Sabemos que el desarrollo no es un fin en sí mismo; está al servicio de la persona, su vida y su dignidad. Como sociedad debemos seguir construyendo marcos y condiciones para que el desarrollo se fortalezca en el respeto a los derechos humanos de todos los habitantes de este país. En este contexto, uno de los actores fundamentales, son las empresas, quienes impulsan la economía y colaboran en la plena realización de los derechos humanos (PNDH, 2017, s/p).



En 2014 gracias a los Principios Rectores el Consejo de los Derechos Humanos aprobó una resolución la cual es una atenta invitación a los Estados para que adoptaran los llamados Planes Nacionales de Acción sobre las Empresas y Derechos Humanos, otros organismos a nivel regional, también hicieron lo propio como lo fue la Asamblea General de la OEA que aprobó, primero en 2014 y luego en 2016 , dos resoluciones que hacen un llamado a los Estados de las Américas a promover la aplicación de los Principios Rectores, mediante el diseño e implementación de Planes de Acción Nacionales.

En el ámbito de derechos humanos y empresas, un Plan de Acción se define como una estrategia política en constante evolución elaborada por el Estado para proteger los impactos negativos en los derechos humanos generados por las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas.

Hablando respectivamente de Chile mencionaremos que es uno de los pertenecientes a Latinoamérica que está más comprometido a implementar las normas internacionales de derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el empresarial, como una forma de contribuir al desarrollo sostenible, con una economía moderna y competitiva, y una sociedad más justa y equitativa. Para esto el Ministerio de Relaciones Exteriores Chileno sigue impulsando el respeto y promoción de los derechos humanos, como uno de los ejes de su política exterior, y en la aplicación nacional de estos estándares. Ese Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas busca ser un aporte en ese camino de desarrollo sostenible.

Para hablar sobre la implementación de un plan de acción nacional respecto de los derechos humanos en las empresas, nos basaremos en la experiencia del Estado chileno ya que este fue uno de los primeros países latinoamericanos que pusieron en marcha las recomendaciones derivadas de los principios rectores de las Naciones Unidas para la creación del mismo.



Este plan inició en abril del 2015 con un seminario nacional en el cual participaron autoridades y diversos actores interesados, a partir de ese momento comenzaron las actividades que tuvieron la función de desarrollar en el plan de acción nacional, uno de los instrumentos que se utilizaron para este plan fue el estudio de línea base sobre derechos humanos y empresas el cual fue elaborado por un experto independiente. Otra herramienta utilizada para este fin fue la guía de París de derechos humanos y empresas, el cual ayuda a las empresas y otros actores a identificar y elaborar sus impactos negativos en los derechos humanos.

Con toda la información recabada a lo largo del proceso, el cual se desarrolló en varias etapas y en el cual participaron diversos actores tales como el grupo de trabajo interministerial que intervino para construir esta política pública.

Los objetivos de este plan son:

- Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.
- Prevenir impactos negativos en los derechos humanos que puedan generar el contexto de las actividades empresariales.
- Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.
- Promover la debida diligencia de los derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.
- Fortalecer los mecanismos de reparación a los afectados y dar la solución pacífica a dichos conflictos.
- Contribuir al cumplimiento de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible.



Para alcanzar estos objetivos se implementaron una serie de acciones que corresponden a los tres pilares de los principios rectores que son (1) La determinación del estado de proteger los derechos humanos, (2) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y (3) El acceso a mecanismos de remediación.



(PNDH Chile 2017)



Utilizaremos el desarrollo de un diagnóstico previo como clave esencial para generar una línea base de donde partir para la implementación de los Principios Rectores y las necesidades a cubrir en los tres pilares rectores. Dicho diagnóstico cuenta con el compromiso del estado mexicano para ser usado como una plataforma base para desplegar el Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

Dicho programa debe incluir el firme compromiso de la implementación de los Principios Rectores, basándose en la estructura y sustancia del mismo documento evitando ambigüedades con compromisos claros, fechas y límites para su acción, así como las iniciativas de desarrollo entre los distintos actores y partes interesadas. Dentro de estas mismas estrategias se busca la inclusión de los actores clave, incluyendo a los defensores de los derechos humanos, quienes participaran en el desarrollo del contenido del plan o programa, así como su monitoreo sobre el cumplimiento de los compromisos. Con lo anterior se busca:

- Impulsar un compromiso por parte del gobierno para una implementación real de los Principios Rectores.
- Generar indicadores para dar seguimiento y monitoreo de la implementación de los Principios Rectores en México.
- Dar a conocer el estado actual de la legislación y políticas referentes a las empresas y los derechos humanos en México.
- Tener un documento de utilidad pública amplia para los distintos sectores y lograr cerrar las brechas en cuanto a políticas y legislación existentes que contravenga el respeto de los derechos humanos respecto a las actividades empresariales
- Incluir diversos actores de la sociedad civil durante el proceso de creación del PNEDH, tales como las organizaciones y comunidades base de la sociedad civil y defensores de los derechos humanos.



Actualmente México cuenta con un marco normativo amplio referente a tema, aunque no contemple de manera específica el terminado de “empresas y derechos humanos”, este marco sirve como base para la operación de las empresas y como regulador de los casos en los que no existe el cumplimiento de las normativas vigentes, sin embargo, aún no existe una relación específica entre ambos temas, es decir entre el respeto de los derechos humanos y de la reparación en caso de incumplimiento.

A partir de las recomendaciones internacionales formuladas a México se identifica que es necesario garantizar el pleno cumplimiento de la ley y ejecutar una política pública integral y pertinente sobre empresas y derechos humanos (ONU, 2016, s/p).



CAPÍTULO IV. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA PARTIENDO DE LA APLICACIÓN DE LOS PRNU EN LOS ESTADOS.

“No conozco ninguna empresa que haya quebrado por invertir en derechos humanos: y algunas que si, por no hacerlo”.

John Ruggie



4.1. Aspectos importantes sobre el desarrollo de los Estados correspondiente a los PRNU.

A lo largo de esta investigación pudimos identificar, que a partir del informe final presentado por John Ruggie, denominado (A/HRC/17/31) en el cual se incluyó un resumen del proceso para su elaboración, además de una breve introducción a dichos principios, todo esto presentado ante el Consejo de Derechos Humanos.

Toda vez que el CDH examinó a detalle el informe presentado decidió hacer suyos los principios mediante la resolución 17/4 de título “Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” publicada el 06 de junio de 2011 (CDH, 2011 pp.1-4).

Tomando esto como referencia, podemos notar que, a partir de entonces, los derechos humanos dentro de las empresas comenzaron a ser un nuevo foco de atención y por lo cual, cada país inició su propio proceso para una correcta implementación. Es así como nos encauzaremos en dos países latinoamericanos como lo son México y Chile.

En el caso del Estado chileno en marzo de 2016 se realizó un Estudio de Línea Base sobre empresas y derechos humanos, el cual estuvo a cargo de la Dra. Judith Schönsteiner quien en ese entonces era la directora del Centro de Derechos Humanos UDP; dicho estudio tenía como objetivo principal la entrega de hechos y la evaluación de los mismos a la luz de estándares predefinidos (en ese caso, del derecho internacional de derechos humanos, y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en adelante Principios Rectores o PRNU). Cabe añadir, que pretendía ser replicable en el tiempo (Schönsteiner, 2016, pp.2-3).

Dado por hecho, que cuando se realizó el estudio anteriormente mencionado, ya se tenía una propuesta para la creación de un Plan de Acción Nacional, en adelante (PAN). En el cual se incluyeron algunas recomendaciones, conforme al debido proceso de consulta pública del PAN; las cuales fueron:



1. Solicitar retroalimentación amplia sobre la línea base, entre los grupos de interés de todos los estamentos.
2. Consultar la propuesta del PAN, según estándares de participación ciudadana, con los respectivos apoyos para las personas con discapacidad (en adelante, PcD), y según estándares de consulta previa, libre e informada (Convenio 169) para las medidas que tendrán un efecto diferenciado sobre los pueblos indígenas, y todas las medidas que les afecten directamente.
3. En la Guía País, aparece una pregunta por “oportunidades de colaboración”. Una pregunta sobre iniciativas público-privadas podría ser incluida en las consultas regionales sobre la línea base y el PAN, para elaborar un registro de posibles iniciativas de colaboración público-privada, y entre privados (Pilar II). Es imposible detectar oportunidades de colaboración sin una conversación entre los actores (Schönsteiner, 2016, p.6).

Además de ello, Chile comenzó a crear programas internos que tenían como objetivo clarificar las obligaciones estatales y empresariales en el ámbito de sus empresas estatales, así como en sus cadenas de suministro. Asimismo, se han capacitado en materia de empresas y derechos humanos a distintos actores, tales como:

- Academia Judicial, el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- DIRECON/Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos, comunidades indígenas.
- SONAMI, sindicatos, y OIG's.
- Centro de Derechos Humanos udp (2021).

Ahora bien, en el caso del Estado mexicano se rompieron paradigmas con la reforma del 10 de junio de 2011, colocando a los tratados internacionales a la par de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en adelante (CPEUM). Misma que fue un parteaguas para la protección de los derechos humanos de todas las personas; esto gracias a las reformas del artículo 1° de la CPEUM, donde se incorporó progresivamente



la perspectiva de DD.HH. en todos los programas de gobierno, dando pie a la creación de nuevos programas y políticas públicas. Fue así, como la secretaria de gobernación a través de su Dirección General de Políticas Públicas tendría el objetivo de verificar su cumplimiento; logrando esto a través de capacitaciones constantes para servidores y a servidoras públicos, así como a la ciudadanía.

Mas delante de 2013 a 2018 se creó el Plan Nacional de Desarrollo, en adelante (PND); a cargo del expresidente Enrique Peña Nieto; tomando en cuenta el artículo 26 de la CPEUM, en el cual establecía que en él se sujetarían todos los programas de la Administración Pública Federal (APF).

El PND es un documento de trabajo que rige la programación y presupuesto de toda la APF. Es también un ejercicio de reflexión que invita a la ciudadanía a pensar sobre los retos y oportunidades que el país enfrenta. Plantea que la tarea del desarrollo y del crecimiento corresponde a todos los actores, sectores y personas del país, subrayando que el crecimiento y el desarrollo surgen cuando cada persona, empresa y actor de una sociedad es capaz de lograr su mayor contribución. Establece como metas nacionales la paz, la inclusión, la prosperidad y la responsabilidad global. Asimismo, presenta estrategias transversales para democratizar la productividad, alcanzar un gobierno cercano y moderno, y tener una perspectiva de género en todos los programas de la APF (DIHR, 2016, p.12).

No obstante, es hasta el Plan Nacional de Derechos Humanos de 2014-18 de México; en el que se hace hincapié sobre el deber de las empresas e instituciones privadas en el respeto de los derechos humanos. En el cual, se define como estrategia en el párrafo 4 del objetivo 4 lo siguiente: “Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales”, con cinco líneas de acción relativas a la relación entre el Estado y las empresas en cuanto a proteger y respetar los derechos humanos y un compromiso de desarrollar un Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos (DIHR. 2016, p.13).



En septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; esta subraya la necesidad de implementarse por todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración. Enfatiza el rol de las empresas para lograr un desarrollo sostenible de las sociedades, mencionando la actividad empresarial, la inversión y la innovación como motores importantes de la productividad, crecimiento económico inclusivo y generación de trabajo. En este contexto, hace referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los estándares laborales de la organización Internacional del Trabajo, llamando a las empresas a aplicar su creatividad e innovación para resolver desafíos de desarrollo sostenible (DIHR. 2016, p.13).

Dentro de estos intervalos de tiempo se elaboró en un “Diagnóstico de línea base para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en México”. Dicho estudio tenía como objetivo principal, el poder identificar los criterios normativos en materia de empresas y derechos humanos en México que existían en ese entonces y que sentaban las bases para la protección de los DD.HH. en el contexto de la operación de las empresas y las industrias, así como el acceso a la justicia y a las medidas de reparación en el caso de violaciones cometidas. Los hallazgos obtenidos dieron como resultado los puntos de partida para la elaboración del Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (PNEDH) en México (ICAR, 2016, p.3).

En febrero de 2017, el primer borrador del PNEDH, fue publicado y sometido a consulta; sin embargo, el proceso de elaboración del PNEDH se ha prolongado por años sin llegar a adoptarse y publicarse la versión definitiva del Programa. Encaminándonos a la creación de un Suplemento que se sitúa en las líneas de actuación del grupo focal, teniendo la finalidad de apoyar y contribuir a la implementación de los Principios Rectores a nivel nacional de conformidad con los estándares más altos a nivel internacional en materia de empresas y derechos humanos (Iglesias, 2019, p.6).



4.2 Análisis de las iniciativas y su impacto

Cabe señalar, que toda gira entorno a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos; de ahí la preocupación por hacer respetar los derechos humanos dentro de las empresas mucho antes de la creación e implementación de los PRNU.

Cuando los Estados no cumplen con esta obligación, todas las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que significa que deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos de los demás y deben abordar las repercusiones negativas que sus actividades puedan ejercer sobre esos derechos. En caso de que esas violaciones ocurran, las víctimas deben tener acceso a remedios eficaces por conducto de mecanismos de reclamación judiciales y extrajudiciales.

A lo largo de la historia, ha presentado una larga trayectoria, en el seno internacional, como lo fue, IG Farben, empresas alemanas que, durante la segunda guerra mundial, se les imputo una responsabilidad penal corporativa (Jessberger, 2010, s/p), por su participación en crímenes internacionales. Más adelante, en la década de los 70's tomo fuerza desencadenado en varios instrumentos de carácter internacional que fueron evolucionando y dando paso a la creación de nuevas reformas más adecuadas a las necesidades de los DD.HH (ONU, 2019, s/p).

Para lo cual, y con el fin de hacerlo un poco más dinámico para el lector se presenta un cuadro, con los precedentes antes de llegar a las PRNU; dando una breve reseña de su función y porque fueron descartados (ver cuadro 1.2).



Cuadro 1.2 Iniciativas, así como su impacto causado

Instrumentos Jurídicos en materia de Empresas y DDHH	Descripción, Objetivos y Funciones principales
Código de conducta para las empresas transnacionales (60's)	<p>Se origino de un debate en el seno de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Debido al creciente poder e influencia que generaban aquellas llamadas empresas multinacionales, en la década de los 60's, porque podrían derivar en una intromisión en la soberanía de los Estados. Fue así como se creó un nuevo establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional.</p> <p>La creación de dicho Código fue el resultado de un informe de 1974 relativo al impacto de las corporaciones en el desarrollo y las relaciones internacionales, a partir del cual se crearon el Centro sobre Corporaciones Transnacionales y la Comisión sobre Corporaciones Transnacionales de la ONU. Fue esta última la que tuvo como objetivo el desarrollo de un código de conducta comprehensivo que incluyera los principales riesgos y preocupaciones respecto al funcionamiento y accionar de las empresas multinacionales. (Cantú Rivera H. (2018) p.22)</p> <p>Fue descartado por que se consideró un código minimalista en el que solo se establecían directrices y no normas vinculantes.</p>



Pacto Mundial (1999)

En 1999, el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan, presentó en el Foro Económico Mundial, en Davos, Suiza, una propuesta que se acercaba más a la ideología de los países capitalistas.

Consistente en nueve principios, que posteriormente fueron ampliados a diez, nació el Pacto Mundial (Global Compact en inglés), con el que se buscaba que las empresas que se suscribieran de manera voluntaria a dicha iniciativa y respondieran públicamente por las faltas al decálogo de compromisos ahí contenidos.

Por lo cual este proyecto se enfocaba más en que existiera un fortalecimiento de una responsabilidad social corporativa o empresarial

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (2000)

En septiembre del año 2000 se celebró, en Nueva York, la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, compuesta por los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio, que van desde la reducción de la pobreza hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA.

Constituyeron uno de los esfuerzos más significativos de la historia contemporánea para ayudar a los más necesitados, además de ser el precedente de los ODS.



<p>Subcomisión para la promoción y protección de los DDHH (2002-2003)</p>	<p>Desarrollo un proyecto al cual se le denominó “Normas sobre la responsabilidad de las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos”. En este se contenían diversas responsabilidades y obligaciones que debían adoptar las empresas en su esfera de influencia y de control. Es decir, en sus relaciones comerciales con proveedores y clientes, lo cual implicaba además un deber de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en todas sus transacciones comerciales.</p> <p>No obstante, fueron descartadas por no tener bien delimitado el alcance de dichas normas.</p>
<p>Marco conceptual “Proteger, Remediar y Reparar” (2005-2008)</p>	<p>John Ruggie fue el encargado de este marco conceptual, en el determinaba las obligaciones que tanto los Estados como las empresas tenían.</p> <p>En dicho documento, consideró que era deber de los Estados proteger los derechos humanos, de las empresas respetarlos y ejercer la diligencia debida (<i>due diligence</i>) en la conducción de sus operaciones, y la necesidad de crear recursos jurídicos a favor de las víctimas para lograr la reparación por los daños que pudieran resultar. (Cantú R.H(2018) p.28)</p>
<p>Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (2008-2011)</p>	<p>Durante su segundo mandato Ruggie creo estos principios; a través de los cuales proponía la implementación y operatividad del marco conceptual que entregó al final de su primer mandato.</p> <p>Estableciendo así, las condiciones con las que se podría garantizar un cumplimiento efectivo, tanto de los Estados como de las empresas, respecto al respeto de los derechos humanos.</p>



Grupo de trabajo de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, (2011-2012)

Resolución A/HRC/RES/17/4 (Julio 6, 2011). Su objetivo original, es la determinación de las obligaciones, y en su caso, de las vías jurídicas por las que tal responsabilidad podría atribuirse o determinarse.

En 2012, determinó sus métodos de trabajo, teniendo como función principal la diseminación e implementación de los Principios Rectores.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015-2030)

Son 17 Objetivos, que buscan dar solución a algunos de los grandes problemas de la humanidad en el año 2030, y que están conectados con las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Los ODS, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen dos marcos esenciales de referencia para hacer cumplir con los objetivos originales de Naciones Unidas

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación, 2021.

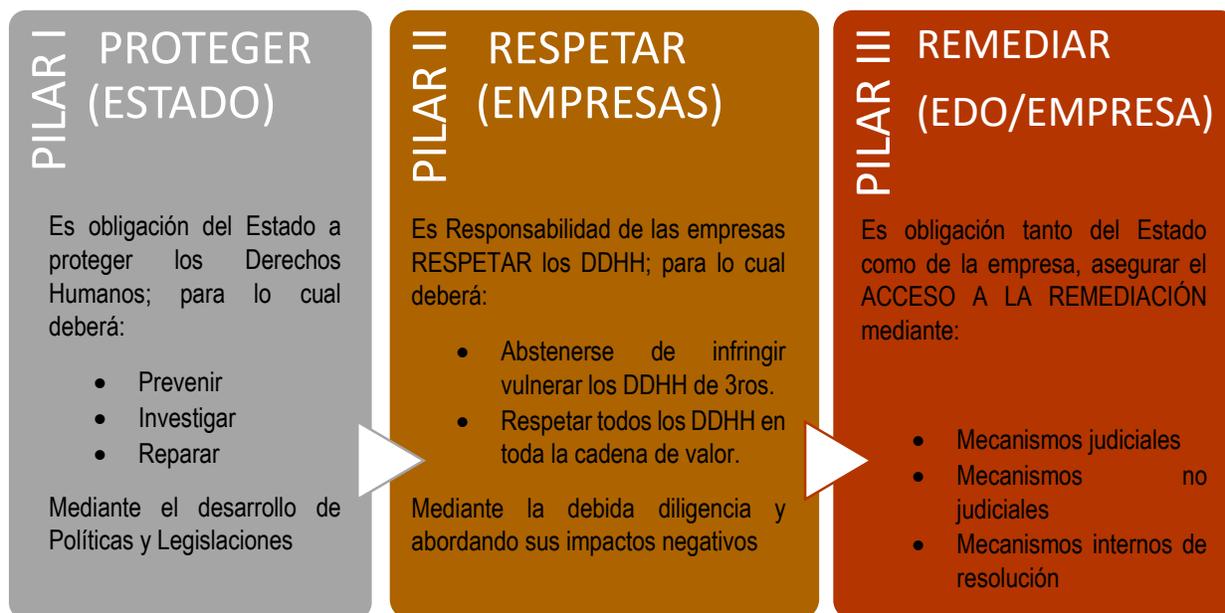


4.3 Factores clave que necesitan tanto los Estados como las empresas para la correcta ejecución de los tres pilares que establecen los Principios Rectores.

Cabe destacar, que los Principios Rectores, constituyen un mapa de acción a través de ciertos parámetros en materia de derechos humanos que involucra tanto a los estados a como a las empresas.

Estos pilares se dividen en 3 partes; el deber de Proteger, el deber de Proteger y el deber de remediar, mismos que se desarrollan de la siguiente manera: (Véase mapa conceptual 1.1.).

Mapa conceptual 1.1 Pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y Derechos Humanos.



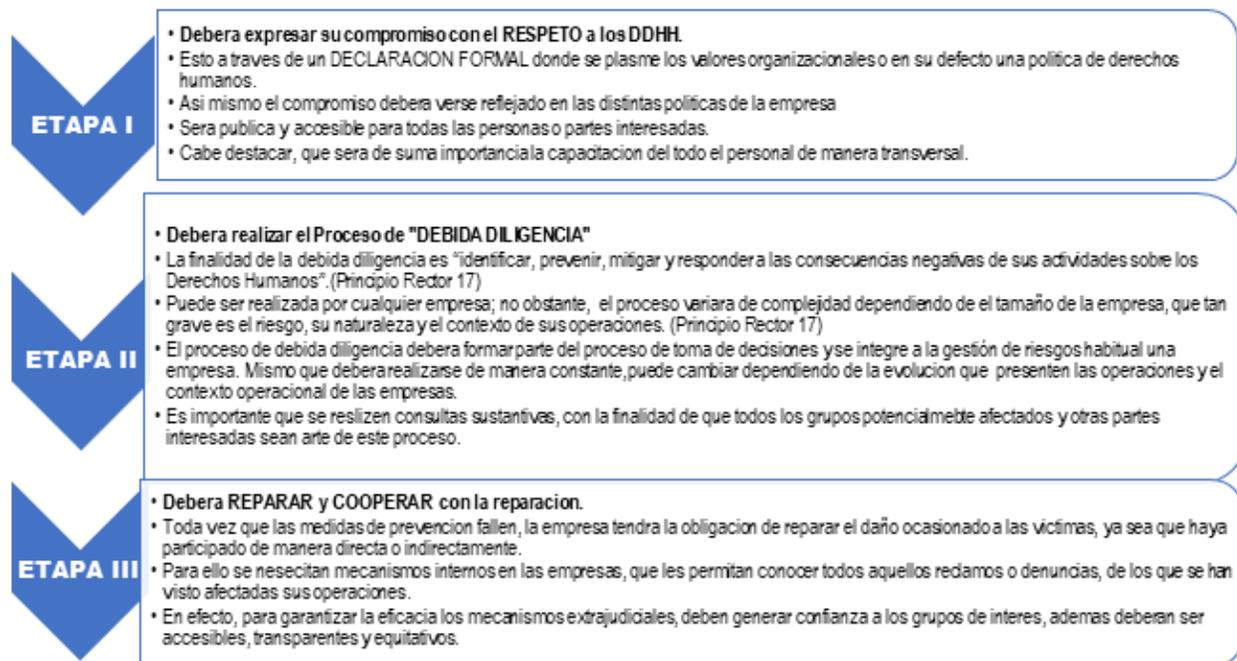
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación, 2021.



Se puede observar se presentan varios elementos de suma importancia, considerados factores clave en esta investigación, tales como: La creación de nuevas políticas y regulaciones acorde a la necesidad de cada país; la debida diligencia, conforme a la manera de proceder de las empresas y por último el Nexo Estado-Empresa mediante la consolidación de una alianza, en la que su fin primordial sea la de proteger y correlacionados entre sí y que se necesita de uno, para que el otro pueda funcionar y cumplir con su objetivo.

Dicho en otras palabras, toda empresa que desee avanzar en materia de DDHH deberá pasar por 3 etapas: (véase mapa conceptual 1.2)

Mapa conceptual 1.2. Etapas para la implementación de los derechos humanos en las empresas.



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación, 2021.



4.4 Correlación de la experiencia entre Estados, representando las buenas prácticas.

Como parte de esta investigación nos enfocamos en dos países latinoamericanos donde se han llevado a la práctica lo dispuesto por los PRNU dentro de sus legislaciones internas, así como en sus empresas, por lo cual en este apartado desarrollaremos cuáles fueron las iniciativas de Chile para sus empresas y cómo les han funcionado; de ahí partiremos a las iniciativas que desarrollaron algunas empresas mexicanas tomando como referencia al estado chileno.

Del mismo modo se presentarán algunas recomendaciones que se le han hecho al gobierno mexicano, así como algunas orientaciones presentadas para abordar riesgos dentro de las empresas.

En Chile, muchas de las materias o medidas que aluden al respeto o protección de los derechos humanos están contenidas en exigencias legales nacionales, así como legislación laboral, ambiental y penal, entre otras; por ende, las empresas ya se encuentran gestionando materias de DD.HH.

Debido a que algunas empresas se percataron de los beneficios que se obtenían al gestionar por sí mismos, aspectos de DD.HH. al interior de sus organizaciones; desarrollaron iniciativas para un mejor funcionamiento, tales como:

- Desarrollo de un canal de denuncias o mecanismo neutral responsable de escuchar, procesar y solucionar quejas de los proveedores, comunidades y trabajadores y trabajadoras.
- Implementación de políticas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.



- Identificación de grupos de interés que pudiesen verse afectados directa o indirectamente- por las operaciones y/o decisiones de la empresa, prestando especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación (pueblos indígenas, personas con discapacidad, mujeres, personas de la diversidad sexual, entre otros).
- Implementación de políticas para garantizar que las decisiones de contratación, remuneración, ascenso, formación, jubilación y despido se basen únicamente en criterios objetivos, eliminando así posibles discriminaciones arbitrarias por edad, nacionalidad, etnia, raza, género, color, credo, idioma, condición de discapacidad, opinión política, estado de salud (incluido el VIH), estado civil, orientación sexual u otras características sociales prohibidas por el derecho internacional.
- Tomar medidas para disminuir y/o eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñen una misma posición o trabajos de un mismo valor (CPC.2019. p.28).

Por su parte el estado mexicano, ha desarrollado programas en su sector privado, para que estos garanticen el respeto a los derechos humanos y contribuyan al desarrollo en el contexto local. A continuación, se mostrará iniciativas empresariales de debida diligencia por empresas situadas en territorio mexicano (véase cuadro 1.3)

Cuadro 1.3. Iniciativas empresariales de debida diligencia.



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación, 2021.

El Estado mexicano ha recibido recomendaciones por parte de las partes interesadas en la protección de los derechos humanos dentro de las empresas; primeramente, tenemos al Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER) el cual menciona lo siguiente: Los usuarios de los mecanismos de protección para los defensores de derechos humanos y las personas en riesgo, deben participar en la mejora de los mismos. Para ello, es crucial que la sociedad civil se involucre en ese proceso y en su monitoreo.

Luego el “*Taller sobre Empresas y Derechos Humanos para el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de México*” indico que se debería de incluir dentro de las políticas empresariales, cláusulas de inclusión; Brindar capacitación laboral y entrenamiento a los grupos en situación de vulnerabilidad para contribuir a su inclusión laboral y por último el garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad.



Además de esto la sociedad civil al Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos en el contexto de su visita oficial al país en agosto/septiembre de 2016 realizo sus debidas recomendaciones tales como:

1. Enfatiza en la necesidad de respetar el derecho a la consulta previa y al consentimiento libre, previo e informado, y al derecho a la autonomía de los pueblos indígenas y equiparables.
2. Las empresas tienen obligación de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos.
3. Adoptar medidas efectivas específicas de protección para aquellos defensores de derechos humanos, periodistas y personas informantes (whistleblowers) dentro y fuera de empresas que puedan estar en riesgo por participar en procesos de investigación para la impartición de justicia.
4. Toda certificación o distintivo empresarial, como el de empresa socialmente responsable, debe incluir la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y basarse en información independiente generada por comunidades y pueblos respecto a la empresa a certificar. En caso de incurrir en una violación a los derechos humanos se deberá de considerar el retirar dicho distintivo o certificación a la empresa.

Por otra parte, el Instituto Danés de Derechos Humanos, así como otras instituciones preocupadas por ayudar a las empresas a garantizar el respeto de los DD.HH., emitieron ciertas orientaciones con la finalidad de abordar desafíos más frecuentes; como la discriminación, el trato justo, la interacción con la comunidad, riesgo para el país y por último estándares y guías. (Véase mapa conceptual 1.3)



Mapa conceptual 1.3. Orientación de derechos humanos para las empresas.



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación, 2021.

Es de suma importancia, saber en dónde se está situado por ello hablaremos de algunas recomendaciones que se originaron tanto para Chile como para México respecto de su avance y en situaciones particulares. De acuerdo al grado de avance que presentaron ambos países podemos encontrar que el estado chileno presento una mejor adaptación en cuanto a la implementación de los PRNU.

Sin embargo, aun presenta algunas deficiencias que necesitan ser atendidas para el correcto funcionamiento de la empresa, por lo cual presentaremos las orientaciones sugeridas. En este caso, se expone una problemática al abordar los impactos negativos en la cadena de suministro; ya que presenta una complejidad al no lograr abordar todos y cada uno de los elementos de la cadena de suministro de manera inmediata.



Por tanto, los PRNU sugieren a las empresas identificar cuáles son las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos; en base a las siguientes consideraciones:

- Contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, es decir, dónde funcionan las operaciones del proveedor y de la empresa que contrata.
- Las operaciones involucradas.
- Los productos o los servicios de que se trate, considerando si pudiesen llegar a asociarse a algún riesgo específico en materias de derechos humanos.

(OCDE, 2019, p.36).

Ahora bien, en el caso del estado mexicano, retomaremos un poco el punto anterior respecto a “estándares y guías” con el fin de desarrollar un poco más estos recursos recogidos por *Business and Human Rights Resource Centre*. Mencionaremos que organismos y cuáles fueron sus aportaciones:

Organización Internacional del Trabajo - Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998): Comprende cuatro categorías que los Estados deben respetar, independientemente de si ratificaron o no los convenios. Estas cuatro categorías son: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil; y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

ONU Mujeres y Pacto Global de la ONU - Principios para el Empoderamiento Económico de la Mujer (2011): Guía para las empresas que ofrece siete principios y lineamientos sobre cómo las compañías pueden empoderar a las mujeres en el mercado laboral, en el lugar de trabajo y en la comunidad.



Oxfam Australia - Women Communities and Mining: The Gender Impacts and the Role of gender Impact Assesment (2009). La guía busca informar a las empresas mineras y sus empleados sobre los posibles impactos con un enfoque de género, e introduce algunas herramientas que pueden ser utilizados para abordar y mitigar estos impactos.

Organización Internacional de Trabajo - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Esta declaración incluye principios para la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y trato igualitario, la formación profesional, condiciones de trabajo y relaciones laborales, entre otros.

Subcomisión de Naciones Unidas Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (2003). Insta por el respeto y la promoción de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Así mismo, aboga por el respeto al derecho a la igualdad y la no discriminación y el respeto por los derechos de los trabajadores.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales (2011). Recomendaciones para las empresas multinacionales que operan o tienen su sede en países miembros o adherentes a la OCDE. Entre los principios generales se resaltan aquellos en materia de derechos humanos, empleo y relaciones laborales.

IFC Estándar de Actuación 7 - Pueblos Indígenas: Ofrece lineamientos para garantizar que los procesos de desarrollo fomenten el respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Consejo Internacional de Minería y Metales: Guía de Buenas Prácticas - Pueblos Indígenas y Minería (2010): La guía brinda recomendaciones para las empresas sobre cómo construir relaciones efectivas con los pueblos indígenas, así como señala formas en que las empresas pueden desempeñar su rol durante todo el ciclo de vida del proyecto.



Conferencia Internacional sobre Industrias Extractivas y Pueblos Indígenas - Declaración de Manila (2009): En nombre de los pueblos indígenas y organizaciones de apoyo de 35 países, solicita a los diferentes grupos de interés, tales como las empresas extractivas, las comunidades y organizaciones de la sociedad civil, a respetar y defender los derechos reconocidos de los pueblos indígenas (DIHR.2016. pp. 35-36).

Además de ello, podremos encontrar que entre octubre de 2016 a enero de 2019 las recomendaciones por parte de los organismos internacionales a México han ido en aumento; de acuerdo al Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Las empresas deberán:

A). Fomentar la capacidad de los funcionarios públicos y los legisladores respecto de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y los haga más conscientes de esos principios.

B). Garantizar la celebración de consultas previas e informadas con las comunidades afectadas por proyectos de desarrollo y operaciones empresariales, que deberán iniciarse lo antes posible en el proceso de determinación de los diseños de los proyectos y de evaluación de sus efectos, entre otras cosas impartiendo instrucciones a los funcionarios públicos acerca de este requisito.

C). Adoptar medidas adicionales para asegurar el cumplimiento, en la práctica, de las normas internacionales sobre el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas.

D). Proporcionar orientaciones y fije expectativas claras para todas las empresas, en particular en el sector bancario, sobre su obligación de respetar los derechos humanos en todas sus actividades, tanto a nivel nacional como internacional.

E). Haga sentir su influencia en la práctica empresarial, vele por que las empresas que sean propiedad del Estado o estén bajo su control incluyan criterios de derechos humanos en sus prácticas de contratación pública, e integre la diligencia debida en -



materia de derechos humanos en las políticas y las prácticas de concesión de préstamos de los bancos nacionales de desarrollo.

F). Facilite el diálogo y la mediación entre las empresas y las comunidades afectadas por las operaciones y proyectos empresariales

G). Elabore un plan de acción nacional sobre las empresas y los derechos humanos con la participación de múltiples interesados, incluidos representantes de las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones empresariales nacionales, los sindicatos sectoriales y representantes de las comunidades indígenas.

H). Haga de las evaluaciones de los efectos sociales que integran las normas de derechos humanos (en consonancia con los Principios Rectores) un requisito para los grandes proyectos de desarrollo en todos los sectores, y suministre recursos suficientes para supervisar y apoyar esas evaluaciones.

I). Fortalezca la capacidad de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente para vigilar la observancia de las normas ambientales en las actividades empresariales.

J). Fortalezca la capacidad de los inspectores de trabajo para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, incluidas las condiciones de trabajo de los jornaleros agrícolas.

K). Incentive a las empresas para que mejoren las salvaguardias en esferas tales como la salud de los trabajadores y la lucha contra el trabajo infantil, procurando al mismo tiempo que los sistemas de certificación para promover la “autogestión” de las empresas no sustituyan a la supervisión gubernamental efectiva.

L). Intensifique la labor de promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, siguiendo las recomendaciones formuladas por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para aplicar medidas de acción afirmativa en los sectores público y privado.



M). Se esfuerce más en combatir la discriminación basada en el género y el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras cosas mediante la mejora de los diferentes tipos de mecanismos de reclamación.

N). Responda a las preocupaciones sobre los “contratos de protección” para salvaguardar plenamente el derecho a la libertad de asociación, recabando para ello la asistencia y el asesoramiento técnicos de la OIT.

O). Fortalezca el mecanismo nacional de protección para personas defensoras de derechos humanos, entre otras cosas realizando investigaciones y aplicando sanciones efectivas, para hacer frente a las condiciones que ponen en peligro a los defensores de derechos humanos.

P). Establezca mecanismos para proporcionar asistencia jurídica a las víctimas

Q). Examine los obstáculos que se oponen al acceso de las víctimas a un recurso efectivo, incluso como parte del proceso del plan nacional de acción, con miras a fortalecer los mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales de conformidad con las recomendaciones del informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la mejora de la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

R). Vele por que las concesiones de amparo y otras decisiones y suspensiones judiciales se respeten y se apliquen.

S). Amplíe los mandatos de la Comisión Nacional y las comisiones estatales de derechos humanos para que puedan investigar casos de violaciones de los derechos humanos causadas por los actos u omisiones de las empresas.



T). Establezca mecanismos administrativos de reclamación para que las autoridades públicas puedan detectar agravios en una etapa temprana y prevenir más eficazmente los abusos contra los derechos humanos, siguiendo el ejemplo del innovador - mecanismo de reclamación administrado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; u. Fortalezca el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, de conformidad con las mejores prácticas de mecanismos de este tipo en otros países, para que pueda cumplir su función de facilitar la solución de controversias y tramitar denuncias específicas de presuntas inobservancias del capítulo de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales dedicado a los derechos humanos, que está en consonancia con los Principios Rectores, tanto por parte de las multinacionales que realizan actividades en México como de las multinacionales mexicanas que realizan actividades en el extranjero (Iglesias, 2019. pp. 27-28).

4.4.1 Diferencias y semejanzas en la protección de los derechos humanos en relación a las empresas (Caso México-Chile).

A partir de entonces, y hasta la fecha podemos observar que se ha trabajado por alcanzar los estándares internacionales mediante creación de políticas, programas e iniciativas. No obstante, cabe destacar que Chile está más actualizado además de contar con una experiencia más amplia por tener su propio Plan de Acción Nacional (PAN); y aunque México cuenta con un Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos aun presenta deficiencias para poder llegar al nivel del estado chileno. Para lo cual analizaremos sus diferencias y similitudes para poder equiparar experiencias y acercarnos un poco más a la constitución de nuestro propio PAN (véase cuadro comparativo 1.1).



Cuadro comparativo 1.1 Plan de Acción Nacional Chileno VS. Plan Nacional de Derechos Humanos.

	Plan de Acción Nacional (PAN)	Plan Nacional de Derechos Humanos. (PNDH)
OBJETIVO	<p>Instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de prevenir los impactos negativos y, de ser posible ir más allá del respeto, potenciando los aportes positivos que las empresas pueden dar a la sociedad y su entorno. De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, tanto las personas como las instituciones deben promover y respetar los derechos humanos. (PAN,2017)</p>	<p>Consolidar una cultura preventiva y de respeto a los derechos humanos en las actividades de las empresas a través de la promoción, el estudio, la formación y la capacitación a las y los servidores públicos, las personas empresarias y a la población en general. (PNDH,2014-18)</p>
CONFORMACIÓN	<p>Es en base a los compromisos de diversas instituciones del Estado, el cual actúa bajo la responsabilidad que le cabe en materia de protección de derechos humanos.</p>	<p>En base a la reforma constitucional de 2011, informes, estudios y reportes emitidos por el Estado mexicano, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil.</p>
OBJETIVOS ESPECIFICOS	<p>Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.</p> <p>Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.</p>	<p>Lograr la efectiva implementación de la reforma constitucional de derechos humanos.</p> <p>Prevenir violaciones de derechos humanos.</p> <p>Garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos.</p>



	<p>Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales.</p> <p>Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.</p> <p>Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos.</p> <p>Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</p>	<p>Fortalecer la protección de los derechos humanos.</p> <p>Generar una adecuada articulación de los actores involucrados en la política de estado de derechos humanos.</p> <p>Sistematizar información en materia de derechos humanos para fortalecer las políticas públicas.</p>
MARCO NORMATIVO	<p>Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.</p>	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>



<p>Acciones implementadas</p>	<p>PILAR 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones en materia de DD.HH. ▪ Dialogo ▪ Inclusión y No discriminación ▪ Transparencia y participación ciudadana ▪ Contratación publica ▪ Fortalecimiento de las políticas públicas e internacionales ▪ Legislación, política e incentivos <p>PILAR 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomento de la debida diligencia ▪ Reportes en materia de DD.HH. <p>PILAR 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensaciones pecuniarias y no pecuniarias ▪ Disculpas publicas ▪ Restitución de derechos ▪ Garantías de no repaticion 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortalecer la incidencia de la capacitación de derechos humanos en la Administración Pública Federal. ○ Transversalizar las perspectivas de derechos humanos, de género, de inclusión y no discriminación en la política educativa nacional. ○ Impulsar y fortalecer los mecanismos de alerta para prevenir violaciones de derechos humanos. ○ Impulsar la cultura de paz y resolución pacífica de conflictos. ○ Responder a las problemáticas de derechos humanos de personas y grupos específicos ○ Atender las problemáticas de derechos humanos más señaladas por organismos nacionales e internacionales. ○ Fortalecer los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos. ○ Garantizar la reparación del daño y la atención integral a víctimas.
--------------------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en PAN (2017) y PNDH (2014-2018).



CONCLUSIONES.

PRIMERA. Es responsabilidad del Estado proteger y promover medidas a favor de las personas en contra de abusos realizados por agentes privados sobre los derechos humanos, si bien el Estado no es responsable de la violación a estos derechos puede llegar a incumplir sus obligaciones cuando no adoptan las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y reparar vulneraciones cometidas hacia los derechos humanos.

El Consejo de Derechos Humanos en 2011 proporciono los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos los cuales constituyen un mapa de acción que permite que los Estados conozcan sus responsabilidades ante consecuencias negativas provocadas por las empresas para garantizar el acceso a una reparación efectiva a los daños que puedan causar las actividades empresariales.

La protección a los derechos humanos se beneficia ante el hecho de que cada vez mas Estados adoptan estos principios a su marco de gobernanza con normas de aplicación internacional.

SEGUNDA. En el caso de Chile se muestra una participación activa hacia la protección de los derechos humanos en las empresas, puesto que fue uno de los primeros Estados en concretar la creación de su propio Plan de Acción Nacional PAN en 2013, colocando a la normativa chilena en la misma línea que iban estableciendo los estándares Internacionales, lo que permite mirar la aceptación y aplicación que tiene una norma de soft law al convertirse en parte de la legislación de un Estado. Desde esa fecha hasta hoy en día Chile cuenta con un periodo de observación para realizar ajustes al PAN evitando el rezago y la ineficacia ante tendencias económicas Internacionales obedeciendo las necesidades actuales.



TERCERA. México tiene el firme compromiso para que la sociedad respete los derechos humanos dado que a lo largo de su historia el Estado mexicano se ha adherido a diversos instrumentos internacionales que han modificado la legislación nacional, no es la excepción con la normativa de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU), sin embargo, desde la creación de estos principios el avance para tener un Plan de Acción Nacional como lo recomienda el Consejo de los Derechos Humanos en su resolución A/HRC/RES/26/22 se presenta en 2016 con el diagnóstico de línea base para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en México el cual establece que es la primera de tres fases dispuestas para la creación del Plan Nacional de Acción (PNA).



SUGERENCIAS

Alejandro Sebastián Carmona Lozano

Tras culminar la investigación referente a los Principios Rectores de los Derechos Humanos y situar como ejemplo a Chile, se puede sugerir que en el gobierno Mexicano hace falta generar normas e implementar instrumentos jurídicos que establezcan los procedimientos a seguir o acatar en las empresas para que el estado formé parte activa como garante de los pilares de proteger, respetar y remediar. Se puede hacer hincapié que el avance en cuanto a medidas adoptadas por cada estado aún existe una gran diferencia entre ambos países, sin embargo el gobierno mexicano ha continuado con la meta principal de progresar hacia un estado de derecho en el que se cuente con un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas en México.

Para lograr este objetivo se puede tomar en cuenta para su desarrollo el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN) de Chile, el cual contiene diversas normas para generar un proceso que garantice la correcta adaptación de los derechos humanos dentro de las empresas, ya que hasta el momento solo se cuenta con un Diagnóstico de Línea Base para la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU en México, como forma parte de la fase inicial para lograr desarrollar de manera eficiente un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de México, en el cuál se contemplen las garantías y recursos jurídicos necesarios para lograr desarrollar e implementar de manera correcta los derechos humanos dentro de las empresas, teniendo como objetivo principal en México brindar a las empresas un marco normativo nacional e internacional que garantice una correcta aplicación de estos Principios Rectores, además del respeto a los Derechos Humanos y una debida diligencia por parte del gobierno y dentro de las empresas.



Lourdes Angélica De la Peña Alcantar

- En el caso de México la principal sugerencia, es darle celeridad y alcance a la creación del Plan Nacional de Acción y como se ha hecho en otros temas, tomar el ejemplo de Chile es una buena opción puesto que ha tenido resultados en su implementación que ayudan a corregir desaciertos que pudiese tener la aplicación de estos principios
- Crear políticas públicas, reglamentaciones e incentivos para que las empresas no generen un impacto negativo en materia de DDHH. Con programas de capacitación que los Estados integren en niveles, (federal, estatal y municipal, a sectores públicos y privados).
- Por parte de las empresas que dispongan manuales de acción o reglamentos internos dentro de las empresas enfocados en respetar los derechos humanos, logrando así se cumpla con la premisa de trabajar en óptimas condiciones según lo establezca la legislación de cada Estado con base a los principios rectores de las Naciones Unidas.
- Crear un nexo Estado- empresa, donde el Estado sea el principal responsable de asegurar el respeto a los derechos humanos además de facilitar las herramientas necesarias para que las empresas puedan gestionar de manera idónea evitando la presencia de futuras violaciones a DDHH.
- Las empresas deberán considerar cada uno de los derechos humanos para poder diseñar su política de compromiso, a su vez deberá implantar un proceso de debida diligencia para analizar riesgos e impactos en sus labores.
- Integrar una cultura empresarial responsable dentro de sus políticas y sistemas de gestión, Poniendo en marcha mecanismos de remediación, para poder resarcir el daño causado a las víctimas.



Jeanette Montserrat Gutiérrez Pérez Santiago

- Es primordial general una cultura de protección a los derechos humanos, por lo cual se deberán generar espacios de diálogos a nivel nacional, estatal y municipal que permitan fomentar el respeto de los DDHH en el ámbito empresarial.
- Las empresas tienen la obligación de ser incluyentes en todo momento, mediante cláusulas de inclusión, encima de garantizar la accesibilidad para personas con alguna discapacidad. Además de brindar programas de capacitación laboral a los grupos de situación en vulnerabilidad.
- Las empresas están obligadas a respetar los derechos colectivos de los pueblos indígenas y por tanto se debe enfatizar en la necesidad de respetar el derecho a la consulta previa y al consentimiento libre; mismo que tendrá que ser previo e informado en todo momento.
- En la actualidad los periodistas, defensores de DH y personas informantes participan en procesos de investigación para la impartición de justicia; para lo cual necesitan medidas efectivas de protección con el fin de salvaguardar en todo momento su integridad humana.
- Siempre que exista un nuevo proyecto dentro de las empresas se comprometerá a hacer un previo análisis del impacto social y ambiental que podría tener, con la finalidad de aprobar o rechazar el proyecto en el caso de presentarse alguna violación a los derechos humanos.
- Ningún interés económico puede estar por encima de los DDHH, por consiguiente, evitar cualquier tipo de influencia indebida por parte del sector privado.



- Se debe garantizar el acceso total a recursos legales a personas que hayan percibido alguna violación a sus DH; esto incluye tanto en su Estado de origen como aquellos Estados es los que la empresa (s) involucrados tengan jurisdicción.
- En caso de que exista el mínimo riesgo de involucrarse en abusos sistemáticos a los derechos humanos por prácticas gubernamentales. La empresa se comprometerá a buscar soluciones a través de diálogos con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, expertos y partes interesadas.
- Se deberán fortalecer los mecanismos de reparación.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R. y Pérez, L. (2007). Siete años del Tratado Unión Europea-México (TLCUEM): Una alerta para el Sur Global, Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio ICCO.
- Aguilar, M. (2017). Las tres generaciones de los Derechos Humanos p.93, sustraído de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>.
- Aparicio, J. (1997). El Derecho del Trabajo ante el fenómeno de la internacionalización, Contextos, núm. 1.
- Arias, S. (2003). El contexto mundial del capitalismo y los espacios para conseguir una responsabilidad social de las empresas, en La Responsabilidad Social de la Empresa y los Códigos de Conducta. ¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales? Una visión desde el Sur y desde el Norte, Fundación Pau.
- Aylwin J., Marcel D. y Guerra F. (2020). El plan de acción nacional de derechos humanos y empresas en Chile: análisis crítico. En PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA AMÉRICA LATINA SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS. .
- Añaños, C. (2010). La responsabilidad de Proteger en las Naciones Unidas y la doctrina e La responsabilidad de proteger, p. 204.
- Arredondo, R. (2014). La responsabilidad de proteger: la perspectiva latinoamericana Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, vol. 16, núm. 32, julio-diciembre, pp. 269-290 Universidad de Sevilla.



Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (2016). Los derechos humanos y la solidaridad internacional: Informe de la experta independiente sobre los derechos humanos y la solidaridad internacional.

Asamblea General de la ONU (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, sustraído de: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>.

Ballón, E. (2008). La cohesión social desde América Latina y El Caribe, en ¿Hacia dónde van las relaciones entre América Latina y la Unión Europea?, Asociación Latinoamericana de Organización de Promoción al Desarrollo, ALOP, sustraído de: www.alop.or.cr

Béjar, C. (2007). El nuevo enfoque integrador del desarrollo económico latinoamericano. Desde la responsabilidad social corporativa las finanzas y el componente ético, boletín económico del ICE, núm. 2904.

Bonet, J. (2001). La personalidad internacional de las sociedades transnacionales”, Informe del seminario, Les activités transnationales et la nécessité de leur encadrement juridique, Centre Europ-Tiers Monde y Asociación Americana de Jurista, Cetim/AAJ.

Bonet, J. (2010). Nociones básicas sobre el régimen jurídico internacional del trabajo. Primera edición. Barcelona: Editorial Huygens.

Bresser, C. (1999). Cultura, democracia y reforma del Estado”, en (Sosnowski, S y Patiño, R., compiladores, Una cultura para la democracia en América Latina, Fondo de Cultura Económica, México.

Bimbi, L. (2003). Guerra y derecho, Madrid, Trotta, p. 277.



Business Transparency International, (2016) Report México Country, sustraído de:
http://www.btiproject.org/fileadmin/files/BTI/Downloads/Reports/2016/pdf/BTI_2016_Mexico

Caballero, J. (2000). Estado Derecho y Globalización: Anuario de Filosofía del Derecho, sustraído de: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/anuario.php?lang=es&id=F_2000

Calderón, J. (2002). El concepto de responsabilidad social y empresarial, Centro Mexicano para la filantropía COMEFI, sustraído de: [Archivo pdf]: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Cancado, A. (2002). Los aportes latinoamericanos al Derecho y a la Justicia Internacionales, en Doctrina Latinoamericana del Derecho Internacional, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José de Costa Rica.

Cantú, H. (2018). LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CNDH. México, sustraído de: [archivo PDF] <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Responsabilidad-Empresas-DH.pdf>.

Cantú, H. (2018). LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CNDH. México, sustraído de: [archivo PDF] <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Responsabilidad-Empresas-DH.pdf>

Ceinos, A. y González, I. (2008). Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en (Ricardo Escudero Rodríguez coordinador), La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar, Ediciones cinco y CCOO, Madrid.



Centro de Derechos Humanos udp. (2021). 06/08/2021, de Centro de Derechos Humanos udp, sustraído de: <https://derechoshumanos.udp.cl/quienes-somos/equipo/judith-schonsteiner/>.

CEGESTI (2006). Manual para la implementación de la responsabilidad social empresarial: una guía práctica para empresas que buscan una competitividad sostenible, San José, Costa Rica. Sustraído de: http://www.cegesti.org/manuales/download_manual_rse/Manual_RSE_Espanol.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016). Sustraído de: <https://www.gob.mx/conapesca/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-37118>

Constitución Política de la República de Chile (2010) sustraído de: [archivo PDF] https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf

Comisión Europea, (2019) Mi empresa y los derechos humanos: Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas, sustraído de: <https://www.pactomundial.org/wpcontent/uploads/2016/10/DERECHOSHUMANO-S-Y-PY-MES>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2015). Situation of Human Rights in México, sustraído de: [archivo PDF] <http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/Mexico2016-en.pdf>.

Comité de Derechos Económicos, (2015). Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/CHL/CO/4, sustraído de. <https://www.ohchr.org/sp/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>



Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2016) Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2016. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 22/17, 15 de marzo 2017. Sustraído de: <http://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2016/12/Informe-RELE-Visita-a-Chile-2016>.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001) Libro Verde brúcelas sustraído de https://ec.europa.eu/info/index_es

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2020) Los derechos Humanos sustraído de: <https://www.cndh.org.mx/>.

Convención Europea de Derechos Humanos, como el de Sunday Times contra Reino Unid, sustraído de: [archivo PDF] <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=264&Lid>

Congreso de Responsabilidad Social Empresarial en las Américas. (2000) Fórum Empresa / Cemefi, sustraído de: [archivo PDF]: https://www.cemefi.org/esr/image/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Consejo de Derechos Humanos. (2011). 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo (1 a 4). Ginebra, Suiza: Naciones Unidas, sustraído de: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/HRC/RES/17/4>

Consejo Económico y Social. (2014). Normas sobre las responsabilidades de las empresas, transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. e/cn.4/sub.2/2003/12/rev.2. Sustraído de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G03/160/11/PDF/G0316011>.

Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible (2018). Plan de Acción Período 2015-2018, sustraído de: <http://consejors.economia.cl/>



Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion_eliminacion_discriminacion.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Sustraído de: [archivo PDF] http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990). Sustraído de: [archivo PDF] <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D21.pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Sustraído de: [archivo PDF] <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Convenio de Minamata (2018). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/inline-files/informe_Minamata_LAC_ES_FINAL.pdf

Convenio de Estocolmo (2005). Sustraído de: [archivo PDF] https://observatoriop10.cepal.org/sites/default/files/documents/treaties/stockholm_sp.pdf

Convenio de Viena (1990). Sustraído de: [archivo PDF] <https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONVENIO%20CAPA%20DE%20OZONO.pdf>

Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2016) Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile. CRPD/C/CHL/CO/1, sustraído de: <https://www.ohchr.org/sp/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>.



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004). Guía de los Principios del Pacto Mundial México, sustraído de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1283-guia-pacto-global-forma-practica-implementar-nueve-principios-la-gestion>

Daugareilh, I. (2008). La dimension sociale des principes directeurs del O.C.D.E. à l'intention des entreprises multinationales, Revue générale de droit international public, vol. 112, n° 3, pp. 567-599.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (2009). Guía de Derechos Humanos y Empresas en México, sustraído de: [Archivo PDF] [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200977/7. Guia de Derechos Humanos y Empresas en Me xico.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200977/7_Guia_de_Derechos_Humanos_y_Empresas_en_Mexico.pdf).

Declaración del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos. (2015) Zeid Ra'ad Al Hussein, con motivo de su visita a México, sustraído de: <http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16578&LangID=S#sthash.Z1o>.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Declaración de Manila (2009). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.ciel.org/Publications/Declaracion_Manila_Mar09.pdf.



Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1984). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.conseilconstitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Declaración y Programa de Acción de Viena, (1993), Asamblea General A/CONF.157/23, sustraído de: <https://www.refworld.org/es/docid/48d21bd42.html>

Decálogo postulado por las 17 empresas mexicanas portadoras del Distintivo ESR (2001) Empresa Socialmente Responsable ante el presidente de México, Vicente Fox Quesada, en noviembre de 2001. Reunión Anual del Cemefi.

Declaración de la OIT (1998). Relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sustraído de: <http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Díaz, L. (2004). El Derecho al Desarrollo y el Nuevo Orden Mundial, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.

Donald, S. (2008). The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. Primera edición.

Dusster, D. (2006). Esclavos Modernos. Las víctimas de la globalización, Tendencias, Barcelona.

Fernández, J. (2009). La responsabilidad social empresarial: Un nuevo reto para el derecho. Carolina Gala Durán (coords.); autores: Calvo Gallego, Francisco Javier. Primera Edición. Barcelona: Marcial Pons.

Fernández, X. (2006). La OMC y el Derecho Internacional. Un estudio de solución de diferencias de la OMC y las normas secundarias del Derecho Internacional General, Marcial Pons, Madrid.



Fuentes, X. (2018). El efecto directo del derecho internacional en el derecho chileno RDUCN vol.25 no.2.

Ferrajoli, L. (2006). La guerra y el futuro del derecho Diritti fondamentali, cit.p.5.

Flores, J. (2020). Chile post estallido social y pandemia. Como definen los empresarios el nuevo rol que deben tener las empresas, sustraído de: [Archivo PDF] <http://www.circulodedirectores.org/wp-content/uploads/2020/11/Chile-post-estallido-social-y-pandemia.pdf>.

Foro Internacional de Líderes Empresariales y Corporación Financiera Internacional (2019). Guía de evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos. Sustraído de: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/dceed880404dcd82944f9682455ae521/IFC_HRIAM.

García, D. (2003). La empresa socialmente Responsable. Ética y Empresa, Cideal, Madrid.

Gil, J. (2016). Globalización y universalidad del derecho: la lex mercatoria y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, nº 2, p.46.

Gómez, F. y Pureza, J. (2003). La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI, Universidad de Deusto, Bilbao.

Gobierno de la República Mexicana (2013-2018). Plan Nacional de Desarrollo, sustraído de: [archivo PDF] <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/mexico-pndh-2014-18.pdf>

Guerra, S. (2018). La vulneración al Derecho Humano de Acceso a la Justicia cuando las autoridades señaladas como responsables retardan o no entregan los informes solicitados por la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México, p.13.



- Gutiérrez, M. (2021). La Empresa; Definición e Historia UNAM p.1 Recuperado de: <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma-de-mexico/administracion-publica/la-empresa-definicion-e-historia-gutier>
- Habermas, J. (2008). El derecho internacional en la transición hacia un escenario post colonial, dixit y Centro Cultural Contemporánea de Barcelona.
- Haufler, V. (2001). Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in Global Economy. Primera edición. Washington: Carnegie Endowment for International Peace.
- Heyns, C. (2014). Informe del Relator Especial sobre las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, A/HRC/26/36/Add.1,2014 sustraído de: https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/G1413997.
- Henríquez, M. (2008) Jerarquía de los Tratados de Derechos Humanos: Análisis jurisprudencial desde el método de casos. Estudios constitucionales v.6 n.2 Santiago, sustraído de: [archivo PDF] https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002008000100004
- Hernández, R. (2014). et al. Metodología de la Investigación. 6ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F.
- Hoffmann, S. (2010). Introduction: Genealogies of Human Rights. In S. Hoffmann (Ed.), Human Rights in the Twentieth Century.
- Hunt, L. (2007). Inventing Human Rights. A history, Nueva York, pp. 205-208.
- Ibáñez, P. y Ordóñez, V. (2014). Papel de las empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos, 24 International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional.



- Iglesias, D. (2019). Diagnóstico de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Suplemento, sustraído de: [Archivo PDF]: <https://poderlatam.org/wp-content/uploads/2019/10/SuplementoLineaBaseOct2019.pdf>.
- Iglesias, D. (2017). La regulación de las empresas transnacionales domiciliadas en la Unión Europea en relación con sus estándares de comportamiento y su responsabilidad por los daños ambientales causados en terceros Estados, Universitat Roviera i Virgili, Tarragona.
- Ibáñez, P. (2014). Papel de las empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos, 24 International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional, 219-246, sustraído de: [Archivo PDF]: https://www.Redalyc.org/pdf/824/Resumenes/Resumen_82431550009_1.pdf
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (2020). Guía País de Chile elaborada por INDH, mapa de conflictos socio ambientales INDH, recomendaciones a Chile de los órganos de tratado, informe diálogos ciudadanos, entre otros. [Archivo pdf]: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/11/InformeFinalPP.pdf>
- Instituto Nacional de los Derechos Humanos (2019). Informe Anual de octubre a noviembre sustraído de: <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1701/Informe%20Final-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isea, R. (2011). Naciones Unidas “Principios rectores sobre las empresas y Derechos Humanos”. [Archivo PDF]: HR/PUB/11/04 2011.
- Informe del Representante Especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, (2011). UN Doc. A/HRC/17/31, sustraído de: [archivo PDF]: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/93/PDF/G1112193.pdf?OpenElement>
- Kingo, L. (2019). Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Sustraído de: <https://www.pactomundial.org.mx/tag/lise-kingo/>



- López, C. (2008). Empresas y derechos humanos: hacia el desarrollo de un marco jurídico internacional, sustraído de: [Archivo PDF] <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35395.pdf>
- López, L. (2003). GENERALIDADES Y REFLEXIONES SOBRE LA CULTURA EMPRESARIAL EN MÉXICO, A INICIOS DEL SIGLO XXI.p.55, sustraído de: [Archivo PDF]: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/cultura2003-2.pdf>
- López, M. (2020). La importancia de las Empresas en México, sustraído de: <https://www.expreso.com.mx/seccion/expresion/e-comunidad/182322-la-importancia-de-las-empresas-en-mexico-para-el-desarrollo-del-pais.html>.
- Larroulet, C. (1984). Reflexiones en torno al estado empresario en Chile, sustraído de: <http://hdl.handle.net/11447/149>.
- Martínez, D. (2004). El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos, Oficina Internacional del Trabajo, Lima.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2020) Política Multilateral. Sustraído de: https://minrel.gob.cl/minrel/site/edic/base/port/politica_multilateral.html
- Morrós, J. y Vidal, I. (2006). Responsabilidad Social Corporativa, Fundación Confemetal, Madrid.
- Medina, E. (2014). Derechos Humanos y Empresas en el Derecho Jurídico Internacional, sustraído de: <https://ridh.org/news/derechos-humanos-y-empresas-en-el-contexto-juridico-internacional/>.
- Nash, C. (2012). Derecho Internacional de los Derechos Humanos en Chile. Recepción y aplicación en el ámbito interno, sustraído de: [Archivo PDF] <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29413.pdf>



- Naciones Unidas (2014). PREGUNTAS FRECUENTES ACERCA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS pp.42-43. Sustraído de: [archivo PDF] https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Navarro, F. (2008). Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica. Libros profesionales de empresa Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing. Primera Edición. Madrid: ESIC, ISBN 9788473565288.
- Navarrete, B. (1992). Los derechos humanos al alcance de todos, 2ª edición, México, Dian p. 17, sustraído de: [Archivo PDF]: <https://sistemabibliotecarioscjin.gob.mx/sisbib/CS.pdf>
- Ortega, O. (2008). Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional, J. M. Bosch Editor, Barcelona.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Declaración Tripartita de Principios Sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Sustraído de: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm
- ONU (2017). Acuerdo de París, sustraído de: <https://www.un.org/es/climatechange/paris-agreement>.
- ONU México (2016) Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos de Sociedad Civil en México con apoyo de la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial p.3, sustraído de: [Archivo PDF]: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/mexican-nba.pdf>
- ONU (2016). Relationship between climate change and the human right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health. Sustraído de: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ClimateChange/Impact/A-HRC-31-CRP4_en.pdf



Organización de las Naciones Unidas (2016). Diagnóstico de línea base para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en México”. 06/08/21, de Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos de Sociedad Civil en México con apoyo de la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR), sustraído de: [archivo PDF] <https://poderlatam.org/wp-content/uploads/2020/02/DiagnosticoLineaBase2016.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (1945). Carta de las naciones Unidas, p.4, sustraído de: [archivo PDF] https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12939/marisa_viegas_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Open Society Justice Initiative (2015). Broken Justice in Mexico’s Guerrero State, sustraído de: [archivo PDF] www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/brokenjustice-mexicos-guerrero-state-eng-20-150826.pdf

Organización de Estados Americanos (2014). Resolución Asamblea General OEA, Sesión de Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos sobre Empresas y Derechos Humanos, sustraída de: [archivo PDF] https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2013). Introducción a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sustraído de: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples_sp.

Pacto Global Chile. (2019). Guía para las empresas. Empresas y Derechos humanos. 18/08/21, de Pontificia Universidad católica de Valparaíso, sustraído de: http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2019/05/1_Guia-para-Empresas-DDHH-2019_17



Pacto mundial. (2019) Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030, sustraído de: [archivo PDF]: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/11/Empresas-y-derechos-humanos.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Sustraído de: [archivo PDF] <https://stcs.senado.gob.mx/docs/09.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D49.pdf>

Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (2002). Sustraído de: [archivo PDF] <https://www.cndh.org.mx/doctr/2016/jur/a70/01/jur-20170331-ii81.pdf>

Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones (2011). Sustraído de: [archivo PDF] https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Proteccion/Buenas_Practicas/9532.pdf

Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 ratificado por el Estado Chileno (2008). Sustraído de: [archivo PDF] <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/201905/DiscapacidaProtocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

Protocolo de Kyoto (2002). Sustraído de: [archivo PDF] <https://unfcccint/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>



Peccoud, D. (2006). El trabajo decente puntos de vista filosóficos y espirituales, OIT, Consejo Mundial de Iglesias, Ginebra.

Plan de Acción Nacional de Derechos humanos y Empresas de Chile ,2018-2019.
<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/03/Plan-Nacional-de-DDHH-y-Empresas>.

Policy, B. (2002). Civil Society and the OCDE- OCDE Introduction, [Archivo PDF]
www.oecd.org/dataoecd/36/12/2367441.pdf.

Pontificia Universidad Católica. (2019) Empresas y Derechos Humanos nuestro compromiso. Sustraído de: http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2019/05/1_Guia-para-Empresas-DDHH-2019_17abril.pdf

Plan de Acción Nacional de Derechos humanos y Empresas de Chile, (2018-2019), p. 26 y 27, Recuperado de: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/03/Plan-Nacional-de-DDHH-y-Empresas.pdf>

Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile, (2017), sustraído de: [Archivo PDF] [//minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf](http://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf)

Pons, M. (2005). Revista española de Derecho Internacional (REDI), sustraído de: <http://www.revista-redi.es/es/>

PODER (2010). Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación sustraído de: <https://poderlatam.org/>

Programa Nacional de Derechos Humanos en México, (2014-18): sustraído de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Rangel, H. (2002). Expresidente de la Asociación de Banqueros de México, declaraba que "el empresario debe ser promotor de la Responsabilidad Social Empresarial dentro y



fuera de la empresa". Segunda Ceremonia de Presentación de las Empresas Socialmente Responsables en México. AliaRSE / Cemefi.

Red Española del Pacto Mundial (2019). Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030.: ASEPAM pp.7-28. Sustraído de: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/11/Empresas-y-derechos-humanos>.

Red Interamericana (2005). Situación de la Responsabilidad Social Empresarial en Latinoamérica, hacia un desarrollo sustentable Publicado por RSE. Sustraído de: <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf>

Rovirosa, S. (2009). Intervención de la Embajadora Socorro Rovirosa, Representante permanente alterna ante las Naciones Unidas, "Hacer efectiva la responsabilidad de proteger", Nueva York, 2009, sustraído de: http://www.Responsibilitytoprotect.org/Mexico_SP.pdf

Ruggie, J. (2016). En apertura de V Foro Anual de Derechos Humanos y Empresas, Ginebra, Suiza, Noviembre de 2016, sustraído de: <https://www.Shiftproject.org/resources/viewpoints/globalization-sustainable-development-goals-business-respect-human-rights/>.

Ruggie, J. (2007). Business and Human rights: The Evolving International Agenda, en Corporate Social Responsibility Initiative, working paper núm. 31. Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, sustraído de: [Archivo PDF] [https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_humanos_empresa/nuevo/QL-ayezBbqg.pdf%20\(1\).pdf](https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_humanos_empresa/nuevo/QL-ayezBbqg.pdf%20(1).pdf)

Roldan, O. (2015). La Función Garante de Estado Constitucional y Convencional de Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México, sustraído de: [Archivo PDF]:



<file:///C:/Users/hp/Downloads/LA%20FUNCION%20GARANTE%20DEL%20ESTADO%20CONSTITUCIONAL.pdf>

Rojas, C. (2012). Derecho Internacional de los derechos humanos en Chile, sustraído de: [archivo PDF] <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142503/Derecho-internacional-de-los-derechos-humanos-en-Chile.pdf>.

Sánchez, V. y Julia Barceló, María. (2009). Dret empresarial europeo. Primera edición. Barcelona: Eureka Media, SL. ISBN: 978-84-692-46672.

Singer, P. (2003). Un solo mundo. La ética de la globalización, Paidós, Barcelona, sustraído de: <https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/materiales/un-solo-mundo.aspx>

Schönsteiner, J., Araya, F. P. y Varas, K. (2016) Estudio de Línea de Base en Empresas y Derechos Humanos. Santiago de Chile: Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales. Schönsteiner J. (2016). Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, sustraído de: [Archivo PDF] <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/chile-s-nba.pdf>

Solís, A, (2015). Defensor de derechos humanos de México, sustraído de: <http://www.ishr.ch/news/alberto-solis-castro-defensor-de-derechos-humanos-de-mexico>

Subsecretaría de Derechos Humanos (2020). Sistema internacional, sustraído de: <http://ddhh.minjusticia.gob.cl/sistema-internacional/>

Tribunal Constitucional Español (1994) Sentencia 127/1994, sustraído de: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2644>.

Tribunal Permanente de los Pueblos (2006). El sistema financiero mexicano: de la crisis a la transnacionalización, Enlace Civil, sustraído de: [archivo pdf]: <http://www.enlazandoalternativas.org/IMG/pdf/fin3fullcasesp.pdf>



- Valpuesta, M. (2011). La responsabilidad social corporativa: una reflexión. Estudios jurídicos en homenaje a Vicente L. Montés Penadés. Primera Edición.
- Villalobos, V. (2004). Presidente Ejecutivo del Cemefi. II Conferencia Interamericana de Responsabilidad Social Empresarial "Del Dicho al Hecho". BID / Cemefi. México, D.F.
- Vives, A. y Corral, A. (2005). Responsabilidad social de la empresa en las PYMEs de Latinoamérica, Ikei, Washington.
- Zamora, P. (2002). Marco jurídico del lavado de dinero, Oxford University Press, Oxford.
- Zolo, D. (2008). "Libertad, propiedad e igualdad en la teoría de los derechos fundamentales. A propósito de un ensayo de Luigi Ferrajoli, en Los fundamentos de los derechos, cit., nota 2.



ANEXOS

ANEXO 1

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

NORMAS LABORALES:

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

MEDIO AMBIENTE:

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:

ANEXO 2.

PLAN DE ACCION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE

El Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas tiene como objetivo general

fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado de Chile en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible. Para lograr el objetivo general, se identifican los siguientes objetivos específicos: Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas. Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial. Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales. Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable. Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos. Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para alcanzar estos objetivos, se implementará una serie de acciones, las cuales se han organizado de acuerdo a los tres pilares de los Principios Rectores y han tomado también como base las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos realizados para este Plan.

ACCIONES DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS

Esta sección presenta las acciones propuestas por las distintas instituciones que

participaron en la construcción de este Plan. Las medidas están organizadas de acuerdo a los 3 pilares de los Principios Rectores y ejes temáticos que responden a los tópicos emanados a lo largo del proceso de preparación para la elaboración del Plan. Como se ha observado en los informes en materia de empresas y derechos humanos de diferentes instituciones internacionales y nacionales²⁵, las empresas pueden ocasionar una gama de impactos adversos, los que pueden incluir aspectos tales como: impactos sobre grupos sociales especialmente vulnerables a situaciones de discriminación y falta de oportunidades en el mercado laboral, impactos sobre grupos de la sociedad que podrían estar en riesgo particular relacionados con empresas o que se vean excluidos de los beneficios generados por las actividades de las empresas, trabajo infantil (aquel que interfiera con la salud, desarrollo, educación o vida familiar de personas menores de 18 años de edad), trabajo forzado (esclavitud por deuda, trata de personas o cualquier otro medio coercitivo que no permite a los empleados dejar libremente el trabajo), condiciones de trabajo poco seguras o saludables que exponen a los trabajadores al riesgo de accidentes o enfermedades ocupacionales, restricciones en el derecho de los trabajadores para representar colectivamente sus intereses. También pueden incluir aspectos fuera del ámbito de la empresa, tales como impactos al medio ambiente que produzcan afectaciones a la salud o medios de vida de las comunidades locales, impactos a los derechos humanos relacionados con la adquisición, uso y manejo de la tierra por las empresas, impactos a los derechos humanos relacionados a la transparencia en la gestión de ingresos que fueran obtenidos por actividades empresariales, y en la distribución de dichos ingresos, impactos a los derechos humanos

relacionados a la interacción de las empresas con los proveedores de seguridad pública y privada y también en relación a los impactos de la empresa en los conflictos existentes en la sociedad²⁶. En relación a la situación de Chile, existen mecanismos a nivel nacional, regional y universal que realizan supervisa y evalúan el cumplimiento del país en materia de derechos humanos. Algunos de estos documentos²⁷ dan recomendaciones en materia de derechos humanos y empresas a nivel local, como es el caso de los informes de los mecanismos de protección de derechos humanos de Naciones Unidas; informes del INDH sobre misiones de observación; informes anuales del INDH; y mapa de conflictos socio ambientales del INDH.

Otros documentos que dan cuenta de los temas relevantes en el contexto local son la Línea Base de Derechos Humanos y Empresas; la Guía País de Derechos Humanos y Empresas y los informes de los diálogos celebrados en virtud del Plan de Acción. Con el fin de abordar los temas prioritarios levantados en los diálogos y en otros insumos recibidos a lo largo del proceso, se identificó una serie de ejes transversales que dan orientación al Estado y a las empresas en cuanto a sus esfuerzos de mejorar la protección y el respeto a los derechos humanos en Chile. En consecuencia, las acciones de este Plan de Acción se organizan en base a los 3 Pilares de los Principios Rectores, y consideran, además, los ejes identificados a lo largo del proceso

PILAR 1: LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

El Estado es el principal responsable de asegurar el respeto a los derechos humanos en su territorio y jurisdicción. En este sentido, el Pilar 1 de los Principios Rectores explicita esta obligación y cómo, desde sus facultades básicas, el Estado debe generar un contexto adecuado para que los demás actores, incluyendo las empresas, respeten los derechos humanos. Por lo anterior, los Principios Rectores ponen el foco en cuatro áreas específicas: (i) la función del Estado en materia de reglamentación, políticas públicas, promoción e incentivos; (ii) el nexo Estado-empresa, es decir, aquellos casos en que el Estado cumple un rol empresarial; (iii) las zonas afectadas por conflictos, y (iv) la coherencia política, que se refiere a la obligación que tiene de proteger los derechos humanos en todas sus funciones que se relacionan con la actividad empresarial y económica.

Para cumplir con el deber primario de protección de los derechos humanos, el Estado debe generar políticas, reglamentaciones e incentivos adecuados para que las empresas no generen impactos adversos en estos derechos. Existen muchas situaciones en las cuales el Estado actúa como empresa o apoya directamente a este tipo de organizaciones, como es el caso de las empresas públicas, las compras públicas, el fomento a la inversión, innovación y exportación, o bien la privatización de servicios básicos. Según los Principios Rectores, en estos casos los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra los impactos adversos cometidos por las empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, exigiendo, en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos²⁸. Varias acciones buscan aportar a que el Estado respete los derechos humanos cuando actúe como actor

económico y fomente la integración progresiva de la debida diligencia en derechos humanos de las empresas que se relacionan con el Estado.

Los Principios Rectores señalan que, en las zonas afectadas por conflictos, los riesgos de violaciones a los derechos humanos son mucho más altos. El Estado debe facilitar herramientas a las empresas y guiarlas para que gestionen de forma adecuada tales situaciones, evitando impactos adversos en los derechos humanos en estos contextos. Las situaciones de conflicto pueden ser dentro o fuera del Estado. En este sentido, es importante que el Estado de Chile apoye a las empresas nacionales que tienen operaciones fuera del país, con el fin de que éstas eviten los impactos negativos en los derechos humanos, pues en un contexto globalizado como el que existe hoy, las empresas chilenas también forman parte de la imagen de Chile en el exterior.

El Estado de Chile tiene obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, las que ha adquirido a través de la ratificación de diversos instrumentos, tales como las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, las Convenciones Regionales de Derechos Humanos y las Convenciones de la OIT sobre derechos laborales, entre otras. A su vez, el Estado adopta regulaciones y políticas a nivel nacional e internacional que configuran las prácticas empresariales, las que deben conciliar diversos intereses y, también, apuntar a que el sector empresarial respete las obligaciones de derechos humanos que tiene el país. Los Principios Rectores señalan que debe existir una coherencia política vertical, desde el Ministerio hasta el Municipio y horizontal entre Ministerios, así como también una coherencia política internacional entre países en contextos de

acuerdos de inversión y comercio, y en foros multilaterales.

La importancia del Pilar 1 de los Principios Rectores como instrumento transversal para que el Estado proteja los derechos humanos en contextos relacionados con la actividad empresarial, constituye el piso mínimo para el cumplimiento de los compromisos adoptados en relación al desarrollo sostenible.

Cabe mencionar que la Agenda 2030 reconoce en el párrafo 67 que “la actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo,” y establece que los Estados fomenten la actuación de las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos³⁰. En ese sentido, la elaboración e implementación de este Plan para aplicar los Principios Rectores refleja el esfuerzo del Estado para lograr este fin, y es un indicador pertinente y medible bajo la meta 12.1 de los ODS, que se ocupa de los programas nacionales que buscan fomentar consumo y producción sostenibles.

EJE 1: CAPACITACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

La necesidad de capacitación en materia de derechos humanos y empresas fue señalada

repetidamente durante las diversas instancias que contempló el proceso. Tanto en el estudio de línea base como en los seminarios, diálogos y otras instancias de participación, se destacó la importancia de generar entendimiento en el marco de derechos humanos y empresas. Por esta razón, se comprometieron las siguientes medidas:

1.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

Generará alianzas con instituciones para capacitar a distintos grupos de actores interesados. Los materiales desarrollados en este proceso servirán como base para las demás capacitaciones contempladas en este Plan.

Trabjará en fortalecer las capacidades de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores a través del desarrollo de un curso e-learning sobre derechos humanos y empresas.

Fortalecerá las capacidades de los diplomáticos en materia de derechos humanos y empresas, con el fin de que cuenten con herramientas para apoyar a las empresas chilenas en el exterior, a través del desarrollo de un Módulo anual de Derechos Humanos y Empresas en la Academia Diplomática. Difundirá, entre las embajadas de Chile en el exterior, herramientas que permitan orientar a las empresas chilenas que tengan operaciones en dichos países sobre los riesgos en materia de derechos humanos.

Generará proyectos de colaboración e intercambio de experiencias sobre empresas y derechos humanos con las embajadas de Chile en países que tengan avances en la materia a través del Programa de Actividades en el Exterior (PAAE)

La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON), promoverá el conocimiento de las materias de derechos humanos y empresas internamente, con el fin de que los funcionarios de esta Dirección consideren estos criterios en las actividades que desarrollen

DIRECON informará, de forma periódica, a las Oficinas Comerciales y Oficinas Regionales de

la Dirección de Promoción de Exportaciones (ProChile) sobre derechos humanos y empresas.

DIRECON sensibilizará y aumentará el conocimiento respecto de otros instrumentos internacionales relevantes y su vínculo con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tales como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y la ISO 26.000. Lo anterior, a través de presentaciones, seminarios, diálogos, exposiciones y publicaciones en sitio web, según corresponda

1.2. La Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:

En el contexto de su mandato de diseñar, fomentar y coordinar la educación y formación en derechos humanos de los/as funcionarios/as y de los órganos del Estado, promoverá la incorporación de contenidos que se refieran a empresas y derechos humanos en capacitaciones y cursos de las que tome conocimiento en su rol articulador.

Promoverá la incorporación de contenidos sobre empresas y derechos en las capacitaciones destinadas a personas que ingresan al Estado a través del Sistema de Alta Dirección Pública que dirige el Servicio Civil.

Promoverá la incorporación de contenidos sobre derechos humanos y empresas en procesos formadores en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, cuando corresponda, según el perfil de los destinatarios del curso

Incorporará temáticas sobre empresas y derechos humanos en un futuro Manual sobre enfoque de derechos humanos en políticas públicas

1.3. El Ministerio del Trabajo:

Capacitará a trabajadores sobre sus derechos y los Principios Rectores a través de la inclusión de temática derechos humanos y empresas en mallas de Escuela Sindical, con enfoque en derechos laborales y trabajo infantil entre otros.

Capacitará a empresas (gremios, confederaciones, asociaciones y PYMES), sindicatos y funcionarios públicos en materia de derechos humanos y empresas, con enfoque en derechos laborales.

Informará a los usuarios sobre este Plan de Acción a través de un banner en el portal web institucional ministerial con el fin de proveer información adicional en esta temática, visibilizando las medidas que, como cartera, se están realizando.

1.4. El Ministerio de Energía a través de la División de Participación y Diálogo Social y en el marco de la implementación del Capítulo Indígena de la Política Energética 2050.

Desarrollará instancias de formación en energías renovables para líderes indígenas, donde se abordará el enfoque de derechos humanos y empresas.

Llevará a cabo instancias para transferir experiencias y conocimientos a las empresas, con el fin de que estas cuenten con información en el desarrollo de proyectos de energía en contextos indígenas

Desarrollará instancias de formación para empresas sobre el respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial, con enfoque en derechos indígenas y su cosmovisión.

Capacitará en derechos humanos y empresas a pueblos indígenas. Esta iniciativa se

realizará en coordinación con la Unidad de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social, facilitando la coordinación entre las iniciativas que lleven a cabo ambas instituciones en el contexto de este Plan de Acción.

1.5. El Ministerio de Desarrollo Social:

A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas, llevará a cabo un Plan de Capacitación en temáticas sobre pueblos indígenas para empresas con operaciones en las macrozonas Norte y Sur, con el enfoque planteado por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Los contenidos de estas capacitaciones incluirán los estándares internacionales relevantes en la materia y se discutirán con representantes indígenas y con participación de las empresas. A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas, publicará una Guía Participativa sobre Derechos Indígenas y Cosmovisión de los Pueblos Indígenas que permita orientar y capacitar a las empresas en la relación con dichos pueblos y con el respeto de sus derechos.

Capacitará a los funcionarios en los Principios Rectores, incluyendo profesionales de la División de Políticas Sociales, y de la División de Evaluación Social e Inversiones.

A través de la División de Cooperación Público Privada, incluirá el enfoque derechos humanos y empresas y desarrollo sostenible en las actividades de capacitación sobre Incentivos Públicos Pro Desarrollo Social a través de:

-Seminarios-taller sobre Incentivos Públicos Pro Desarrollo Social para Empresas y cooperación público-privada de acuerdo con Principios Rectores y la Agenda 2030, fortaleciendo el nexo Estado-empresa y

promoviendo la debida diligencia en materia de derechos humanos.

-Inclusión de módulo acerca de los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y su relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” en seminario-taller para directivos y ejecutivos de empresas.

A través del Servicio Nacional de la Discapacidad:

-Se capacitará a empresas públicas y privadas para que incorporen enfoque de derechos para personas con discapacidad en inducciones y programas de capacitación.

-Se dictará un curso sobre Derechos Humanos y Discapacidad en universidades y se llevarán a cabo acciones de promoción a servicios y organismos públicos, empresas y sociedad civil.

1.6. El Ministerio de Medio Ambiente:

Con el apoyo de instituciones expertas, coordinará capacitaciones internas a nivel nacional y macrozonal en el Ministerio del Medio Ambiente, la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) y el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA).

En coordinación con Servicio de Evaluación Ambiental, extenderá las capacitaciones que realiza en materias técnico ambientales a representantes de la sociedad civil y pueblos indígenas para facilitar su participación y el ejercicio de sus derechos durante el proceso de participación ciudadana.

Una vez creado el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, emprenderá un proceso de difusión y capacitación sobre el mismo, el que contemplará un análisis sobre su relación con la temática de derechos humanos y empresas.

1.6. El Instituto Nacional de Derechos Humanos:

Capacitará a los funcionarios de su institución en regiones sobre derechos humanos y empresas y desarrollo sostenible, en línea con la Agenda 2030.

Actualizará el cuadernillo de temas emergentes y la cartilla de derechos humanos y empresas.

Integrará los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en recomendaciones para el Estado sobre casos documentados por esta institución. Estas recomendaciones junto con aquellas emanadas del sistema internacional de derechos humanos serán tomadas en cuenta en las capacitaciones a funcionarios públicos sobre derechos humanos y empresas.

1.7. El Ministerio de Minería

Realizará charlas y/o seminarios sobre la incorporación de estándares de derechos humanos en el desarrollo de proyectos mineros

EJE 2: DIÁLOGO

En los talleres organizados en el marco del proceso para elaborar este Plan, los actores destacaron la necesidad de generar más instancias de diálogo multiactor que permitan discutir los problemas que enfrentan en el contexto de las operaciones empresariales. Al respecto, cabe destacar que, en el marco de derechos humanos y empresas, la generación de instancias de diálogo también puede constituir un medio para alcanzar reparación en el contexto de conflictos entre empresas y comunidades. Es importante resaltar, en este sentido, el aporte del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible como una instancia de diálogo permanente para discutir materias relativas a

derechos humanos y empresas, desarrollo sostenible y responsabilidad social.

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 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.

2.2. El Instituto Nacional de Derechos Humanos coordinará diálogos sobre derechos humanos y empresas a nivel regional a través de talleres locales donde se difunda el Plan de Acción, se aborden temas de derechos humanos y empresas de interés local, y se recojan recomendaciones para aplicación local.

2.3. El Servicio de Evaluación Ambiental diseñará el mecanismo para determinar el impacto que ha tenido la Guía sobre buenas prácticas, en las relaciones entre actores involucrados en proyectos que se presentan al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

2.4. 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 pudieren surgir en los procesos de diálogo. En la formulación del mecanismo de reclamo se tendrán presentes los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31.

Por otra parte, el Ministerio promoverá el desarrollo de “mecanismos de gobernanza local” en las localidades donde se instalen proyectos energéticos, compuestos por representantes de la comunidad, la empresa, la autoridad local y otros actores que las partes consideren relevantes, para desarrollar procesos de diálogo orientados a la toma de decisiones respecto a las iniciativas de desarrollo local que se pudieren desarrollar a partir de la presencia de un proyecto energético en el territorio.

EJE 3: INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La Guía País de Derechos Humanos y Empresas identifica a grupos en riesgo de sufrir vulneraciones en diferentes ámbitos relacionados a las operaciones empresariales, tales como mujeres, pueblos indígenas, migrantes, personas LGTBI y personas con discapacidad. Los potenciales impactos negativos a estos grupos se pueden producir tanto dentro de la empresa (contrataciones,

desvinculaciones o discriminación) como fuera de éstas, por afectaciones derivadas de la actividad empresarial.

3.1. El Ministerio del Trabajo:

Llevará a cabo una serie de acciones para la protección y defensa de los derechos humanos y laborales de población migrante, a través de:

- Identificación de personas migrantes beneficiarias de programas estatales en materia laboral.
- Capacitación y sensibilización en materia de derechos de la población migrante en el ámbito laboral para funcionarios públicos, sindicatos y colectivos migrantes.

Buscará aumentar la incorporación y participación de la mujer en el mercado laboral a través de programas que beneficien a este grupo como: Bono al Trabajo de la Mujer, Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario.

Promoverá y asegurará la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales.

Fomentará la responsabilidad parental a través de la realización de Pactos Especiales, donde las organizaciones sindicales podrán celebrar, con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella, tal como lo indica el artículo 376 de la Ley 20.940.

3.2. El Ministerio de Desarrollo Social:

Constituirá una mesa de trabajo, integrada por representantes del sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil y academia, para abordar la temática de

conciliación de trabajo y familia y sus impactos en niños, niñas y sus cuidadores. El objetivo es sensibilizar sobre los impactos de la conciliación trabajo y familia en el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y difundir buenas prácticas laborales que aborden esta temática, tanto en el ámbito público como privado.

En el marco de la realización de un Piloto de Intermediación Sociolaboral, constituirá una Mesa local de empleabilidad, concebidas como un espacio de reconocimiento de las redes locales y comunitarias que se deben articular en torno a la protección social y fomento de la empleabilidad. La mesa reúne a las contrapartes del Piloto (MDS, CChC y CUT) además de la representación del gobierno local y empleadores privados de las comunas donde se ejecutará.

A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas gestionará una Mesa de Coordinación, con participación de pueblos indígenas e instituciones pertinentes en la materia, para proponer medidas de no discriminación e inclusión en el ámbito laboral. En esta Mesa se tomarán en cuenta los estándares internacionales establecidos en el Convenio 169, así como la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés) y las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos.

EJE 3: INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La Guía País de Derechos Humanos y Empresas identifica a grupos en riesgo de sufrir vulneraciones en diferentes ámbitos relacionados a las operaciones empresariales, tales como mujeres, pueblos indígenas, migrantes, personas LGTBI y personas con

discapacidad. Los potenciales impactos negativos a estos grupos se pueden producir tanto dentro de la empresa (contrataciones, desvinculaciones o discriminación) como fuera de éstas, por afectaciones derivadas de la actividad empresarial.

3.1. El Ministerio del Trabajo: Llevará a cabo una serie de acciones para la protección y defensa de los derechos humanos y laborales de población migrante, a través de: - Identificación de personas migrantes beneficiarias de programas estatales en materia laboral.

- Capacitación y sensibilización en materia de derechos de la población migrante en el ámbito laboral para funcionarios públicos, sindicatos y colectivos migrantes.

Buscará aumentar la incorporación y participación de la mujer en el mercado laboral a través de programas que beneficien a este grupo como: Bono al Trabajo de la Mujer, Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario.

Promoverá y asegurará la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales.

Fomentará la responsabilidad parental a través de la realización de Pactos Especiales, donde las organizaciones sindicales podrán celebrar, con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella, tal como lo indica el artículo 376 de la Ley 20.940.

3.2. El Ministerio de Desarrollo Social:

Constituirá una mesa de trabajo, integrada por representantes del sector público,

privado, organizaciones de la sociedad civil y academia, para abordar la temática de conciliación de trabajo y familia y sus impactos en niños, niñas y sus cuidadores. El objetivo es sensibilizar sobre los impactos de la conciliación trabajo y familia en el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y difundir buenas prácticas laborales que aborden esta temática, tanto en el ámbito público como privado.

En el marco de la realización de un Piloto de Intermediación Sociolaboral, constituirá una Mesa local de empleabilidad, concebidas como un espacio de reconocimiento de las redes locales y comunitarias que se deben articular en torno a la protección social y fomento de la empleabilidad. La mesa reúne a las contrapartes del Piloto (MDS, CChC y CUT) además de la representación del gobierno local y empleadores privados de las comunas donde se ejecutará.

A través de la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas gestionará una Mesa de Coordinación, con participación de pueblos indígenas e instituciones pertinentes en la materia, para proponer medidas de no discriminación e inclusión en el ámbito laboral. En esta Mesa se tomarán en cuenta los estándares internacionales establecidos en el Convenio 169, así como la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés) y las recomendaciones emanadas de los diálogos ciudadanos desarrollados en el marco del proceso del Plan de Acción sobre el tema.

A través de la División de Políticas Sociales de la Subsecretaría de Evaluación Social, se llevará a cabo un reporte estadístico sobre la situación socioeconómica de grupos en situación de riesgo, incluyendo migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y pueblos indígenas, a partir de la información

de Calificación Socioeconómica (CSE), la que contempla ingresos laborales, de capital y de pensiones, contenidos en el Registro Social de Hogares, con desagregación territorial (regional). Ello, con el fin de disponer de información relativa a grupos vulnerables dentro de determinados territorios.

A través del Servicio Nacional de la Discapacidad, fomentará la inserción laboral de personas con discapacidad a través de las siguientes medidas específicas:

- Se apoyará la ejecución y ajustes al Programa +Capaz en Línea Especializada para Personas con Discapacidad, en colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

- Se llevará a cabo una iniciativa de fortalecimiento municipal en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) para atender a personas con discapacidad, a través de la Estrategia de Desarrollo Local.

- Se establecerá una mesa intersectorial para fomentar que los medios de comunicación, incluyendo los digitales, sean accesibles para personas con discapacidad (a través de lengua de señas, subtítulos, facilidad de lectura, acceso a información o imágenes para personas con discapacidad visual).

3.3. El Ministerio de Minería generará condiciones para el tránsito hacia una cultura organizacional inclusiva, que incorpore en sus prácticas el reconocimiento y respeto a la diversidad, a través de las siguientes acciones:

Ciclo de charlas sobre los derechos humanos y empresas orientadas a actores clave de la pequeña, mediana y gran minería.

A través de la participación en Mesas Regionales y en la Mesa Nacional de Mujer y Minería, se propiciará el desarrollo de un plan de acción para sensibilizar y motivar a los

diversos actores públicos y privados que intervienen en la industria minera, en temas relacionados con equidad de género. Asimismo, se promoverá la implementación de condiciones para la permanencia y el desarrollo de carrera de la mujer en la industria minera, la equidad en remuneraciones, las buenas prácticas laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3.4. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de la División de Asociatividad y Economía Social:

Crearé incubadoras de cooperativas inclusivas - en conjunto con SENADIS, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y los gobiernos locales de cinco comunas mediante jornadas de capacitación, en 4 regiones diferentes, del programa de liderazgos femeninos en cooperativas.

Impulsará instancias de capacitación y apoyo para el ejercicio activo de la paridad de género en los órganos de representación democráticos de las cooperativas.

3.5. La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores desarrollará actividades de buenas prácticas para PYMES, con el fin de avanzar en la aplicación de buenas prácticas en materias de inclusión, liderazgo y conciliación familiar.

3.6. El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:

Realizará actividades, en conjunto con la Embajada de Dinamarca, con el fin de fomentar el respeto de los derechos humanos de las mujeres relativos a la actividad empresarial. Estas actividades se desarrollarán en el marco del Memorandum de Entendimiento sobre "Equidad de Género

y Sustentabilidad, incluyendo Derechos Humanos y Empresas.

Realizará capacitaciones a dirigentes sindicales de empresas del Estado sobre los desafíos del sindicato en relación a demandas con enfoque de género.

Realizará capacitaciones a personal de recursos humanos de empresas del Estado y otras empresas sobre corresponsabilidad en la vida laboral y familiar.

Difundirá la Norma Chilena 3262 a funcionarios/as públicos y empresas.

Incentivará la equidad de género en las empresas a través del Sello Iguala.

Capacitará sobre corresponsabilidad familia/trabajo a funcionarios/as públicos.

3.7. El Ministerio de Energía promoverá el respeto de los derechos de los pueblos indígenas en el desarrollo de los proyectos energéticos, a través de la implementación del capítulo indígena de la política energética de largo plazo, desarrollando procesos de consulta y participación según el Convenio 169 de la OIT y elaborando una guía de participación indígena para el desarrollo de proyectos de energía.

De la misma forma, el Ministerio promoverá el desarrollo de una “agenda de género y energía”, que buscará potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético nacional, desde el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos en temáticas de energía, hasta el desarrollo de emprendimientos vinculados a este ámbito, pasando por promover la participación de la mujer en el diseño e implementación de la Política Energética

EJE 5: CONTRATACIONES PÚBLICAS

En las instancias de participación ciudadana se señaló, en repetidas ocasiones, tal como destacan los Principios Rectores, que el Estado debe liderar con el ejemplo e integrar estándares de derechos humanos en las compras de bienes y servicios. De esta manera, el Estado no solo integra estos estándares en sus propias operaciones, sino que también influye en las acciones y mecanismos de las empresas que contratan con el Estado.

5.1. El Sistema de Compras Públicas chileno, Chile compra, tiene la misión de facilitar la contratación de bienes y servicios del Estado a través de la plataforma web mercado público, en los distintos procedimientos de compra. Chilecompra:

Incorporará una cláusula en el “Pacto de Integridad”, en la que el oferente se obliga a respetar los derechos humanos en concordancia con los Principios Rectores. A través del pacto de integridad, los proveedores se comprometen, entre otras materias, a actuar con transparencia, probidad y veracidad en la información y antecedentes presentados en la propuesta. Esta cláusula del pacto se incluirá en todas las bases del Convenio Marco y se fomentará su uso en las bases de licitaciones públicas. Para el correcto entendimiento de esta cláusula, Chile compra capacitará a sus proveedores en sus contenidos, incluidos derechos humanos y empresas.

Evaluará la posibilidad de levantar, a través de una directiva, recomendaciones a los compradores para resguardar el respeto a los derechos humanos en sus procesos de adquisiciones de bienes y servicios

Llevará a cabo iniciativas que permitan fortalecer las herramientas de información del sistema de compras públicas, a través de la adhesión al Plan de Gobierno Abierto de la

SEGPRES, con el compromiso de elaborar una Directiva y una Política de datos abiertos que promueva y desarrolle el uso de datos abiertos en las compras públicas, como medio para fortalecer la transparencia del Sistema de Compras Públicas chileno y fomentar la probidad y eficiencia.

Fortalecerá la inclusión de consideraciones de sustentabilidad en las compras públicas, específicamente a través de:

Desarrollo de un proyecto conjunto con el Ministerio de Medio Ambiente para la elaboración de políticas de compras institucionales con consideraciones de sustentabilidad.

-Convenios marco con consideraciones de sustentabilidad adecuados a la industria.

-Tienda electrónica de convenio marco con sellos sustentables identificativos

-Un Plan de Acción para fomentar la participación de la mujer en la compra pública, a través de determinadas acciones, tales como: campaña para promocionar el uso del Sello Empresa Mujer, desarrollado en 2016, que certifica a aquellas empresas que son de propiedad o de liderazgo femenino; trabajo intensivo con compradores para fomentar el uso del Sello Empresa Mujer como criterio en sus compras; talleres de formación a mujeres proveedoras del Estado.

-Compromiso con la iniciativa “SheTrades” de Naciones Unidas, que busca vincular mujeres empresarias al mercado, para fortalecer el rol de actor económico de las mujeres.

5.2. El Ministerio de Relaciones Exteriores levantará información sobre los criterios utilizados en las compras y licitaciones de la institución, con el fin de identificar posibles brechas y proponer mejoras que las aborden.

5.3. El INDH adoptará una política de derechos humanos y medioambientales para las compras de bienes y servicios.

5.4. El Ministerio de Desarrollo Social:

A través de la División de Cooperación Público Privada, capacitará al Departamento de Adquisiciones de la División de Administración y Finanzas de la Subsecretaría de Evaluación Social, acerca de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, relevando las directivas de Chile compra del impacto directo en derechos humanos.

SENADIS revisará el funcionamiento de la Directiva 17 sobre contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado público, con el fin de mejorar la aplicación de ésta, en concordancia con los Principios Rectores.

EJE 6: FORTALECIMIENTO DE LA COHERENCIA ENTRE POLÍTICAS PÚBLICAS

En los diálogos participativos se repitió constantemente la necesidad de generar instancias de coordinación dentro del Estado, que permitan dar señales claras en materia de derechos humanos y empresas desde sus distintos organismos y servicios, así como de las políticas públicas que se ejecutan.

6.1. En los esfuerzos que se lleven a cabo para implementar la Agenda 2030, el Ministerio de Desarrollo Social hará hincapié en la importancia de los Derechos Humanos y su relación con el sector empresarial, entre otras, en las siguientes instancias:

Difundirá la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en, al menos, dos instancias de participación y diálogo, específicamente orientadas a abordar los temas de derechos en el ámbito social, con la participación de empresas, centros académicos, sociedad civil, Estado y organismos autónomos.

En el contexto de difusión de la Agenda 2030, se llevarán a cabo instancias de participación y reflexión con empresas.

En la etapa de diagnóstico de las acciones de la Agenda 2030, se llevará a cabo un taller de análisis inicial orientado a la discusión de propuestas vinculadas al aporte del sector privado para alcanzar los ODS, donde participen empresas privadas, centros académicos, sociedad civil, Estado y organismos autónomos.

6.2. El Ministerio de Desarrollo Social elaborará una propuesta para el levantamiento de información sobre derechos humanos y empresas, lo cual incluye:

- Revisar la experiencia internacional en la materia

- Analizar los actuales instrumentos de levantamiento de información;

- Elaborar propuesta que incluya indicadores con la información disponible y requerimiento de levantamiento de nueva información.

- A través del Servicio Nacional del Adulto Mayor, coordinará diálogos sobre los servicios que se entregan en residencias de adultos mayores en el que incorpora el enfoque de derechos humanos, a través de los protocolos que guían la intervención. Los diálogos se llevarán a cabo con empresas a nivel regional que hoy entregan servicios particularmente de cuidado para adultos mayores, con el objetivo de difundir los estándares que ha definido el Servicio.

6.3. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

Generará una instancia de discusión nacional sobre la integración de la Agenda del Acuerdo

de París sobre Cambio Climático, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, así como también sobre los desafíos en la implementación de estas Agendas, en relación al aporte de las empresas. Ligado a este compromiso nacional, el Ministerio se compromete a generar referencias cruzadas sobre derechos humanos y cambio climático en los reportes sobre estos temas, que se presenten a los organismos internacionales.

A través de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales:

- Reforzará la labor de los comités creados en capítulos de acuerdos comerciales relativos a Pymes, cooperación, género, medio ambiente, transparencia y materias laborales, para que incorporen objetivos relacionados a derechos humanos dentro de sus funciones, convirtiéndolos en un foro para dialogar. En línea con lo anterior, DIRECON alentará el desarrollo de actividades específicas de cooperación en los comités y promoverá el desarrollo de capacidades técnicas sobre derechos humanos.

- Continuará promoviendo, en sus negociaciones internacionales, a nivel bilateral y multilateral, Sistemas de Propiedad Intelectual que propendan a un balance entre los derechos de protección de los inventores y creadores y los intereses de la sociedad en general. En ese contexto, además de promover la Propiedad Intelectual, se busca el respeto por los derechos humanos de Acceso al Conocimiento y a la Cultura, y el Derecho a la Salud.

- Difundirá la importancia del respeto de los derechos humanos en las cadenas globales de valor (CGV), fomentando la inserción de la materia dentro de las discusiones y trabajos del Grupo Intergubernamental de CGV, así

como de las exposiciones a empresarios y otros agentes.

6.4. El Ministerio de Economía:

Incorporará el Plan de Acción en la agenda de trabajo de la Mesa Económica, conformada en el Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través del seguimiento de los indicadores propuestos en el Plan de Acción relacionados con el diseño y ejecución de la citada Agenda.

Crearé una memoria de carácter anual que dé cuenta de la relación entre las cooperativas y los ODS. Dentro de esta memoria se incorporará un acápite especial relacionado a los derechos humanos.

6.5. La Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo coordinará los esfuerzos nacionales, regionales y tripartitos del Programa Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que busca promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud; contribuir a la protección de los trabajadores, mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo. En su implementación se tomarán como base el Convenio de la OIT N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Programa de Gobierno de la Presidenta de la República, a través de un proceso de consultas regionales y nacionales a representantes de empleadores, trabajadores, entidades gubernamentales y organismo administradores de la ley 16.744.

6.6. El Ministerio de Minería difundirá los aspectos más relevantes del nuevo Reglamento de Seguridad Minera, que promueve e instala los deberes y derechos en materia de seguridad y salud ocupacional.

EJE 7: FORTALECIMIENTO DE LA COHERENCIA POLÍTICA INTERNACIONAL

A sí como del proceso emanaron recomendaciones respecto a la coherencia que debe existir entre las políticas a nivel nacional, se identificaron también recomendaciones sobre la importancia de fortalecer la coherencia que debe existir en la posición internacional de Chile en materia de derechos humanos y empresas, tanto en foros internacionales como respecto a la firma de acuerdos económicos internacionales y otros acuerdos

7.1. El Ministerio de Medio Ambiente participa, actualmente, en las negociaciones del Instrumento Regional sobre el Principio 10 de la Declaración de Río sobre acceso a la información, participación y justicia en asuntos ambientales, instancia donde considerará el marco de empresas y derechos humanos según corresponda.

7.2. El Ministerio de Relaciones Exteriores:

A través de la Dirección de Derechos Humanos.: -Presentará un informe con recomendaciones al Consejo Nacional para el Desarrollo Sostenible sobre los vínculos entre los Principios Rectores y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

-Crearé y coordinaré una mesa de trabajo, a fin de generar insumos para las reuniones anuales del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta, acerca de un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Transnacionales y Otras Empresas con respecto a los derechos humanos. La mesa se

reunirá periódicamente con el fin de generar propuestas en el marco de este proceso, parte del cual consistirá en realizar consultas con la sociedad civil para generar insumos y elaborar propuesta en esta materia.

-Continuará impulsando el tratamiento y desarrollo del tema de derechos humanos y empresas en diversos foros regionales e universales, tales como la Alianza de Pacífico, la Organización de Estados Americanos (OEA), CELAC, UNASUR y Mercosur, entre otros.

A través de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales:

-En la negociación de acuerdos comerciales, revisión de los acuerdos actuales y/o declaraciones unilaterales o conjuntas con socios comerciales, DIRECON buscará fortalecer criterios o disposiciones que destaquen la importancia de las políticas de sostenibilidad y responsabilidad social, con especial atención al respeto por los derechos humanos, ambientales, sociales y laborales, como, por ejemplo, a través de la mención a los Principios Rectores de Naciones

Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y/o las Líneas Directrices de la OCDE.

-Propondrá, en el preámbulo de los acuerdos comerciales, un lenguaje que demuestre un pleno compromiso de respeto a los derechos humanos fundamentales, continuando con el enfoque adoptado en el acuerdo con la Unión Europea.

7.3. La Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio del Trabajo:

Apoyará la incorporación de los Principios Rectores de Naciones Unidas en los acuerdos comerciales que nuestro país suscriba, en

coordinación con las autoridades competentes, según corresponda.

Posicionará los Principios Rectores, los que toman como base las Convenciones de Derechos Humanos y Laborales de la OIT, en los diversos escenarios de cooperación multilateral en los que participe.

EJE 8: LEGISLACIÓN, POLÍTICAS E INCENTIVOS

La línea base independiente elaborada para este proceso realiza un análisis de las brechas existentes en la legislación sectorial en materia de derechos humanos y empresas. Si bien los cambios legislativos son procesos de larga discusión, en este Plan se comprometen las siguientes medidas atingentes:

8.1. El Ministerio de Economía apoyará la medida legal comprometida en la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento que pretende crear un marco jurídico para las empresas sociales, fomentando la incorporación de criterios de derechos humanos y empresas en ella.

8.2. El Ministerio de Energía identificará, promoverá y diseñará los mecanismos necesarios para implementar la política de desarrollo local vinculada a proyectos energéticos. Entre otros aspectos, esta política contempla medidas para contribuir en las evaluaciones de impactos en derechos humanos de las comunidades y mecanismos de resolución de controversias entre comunidades y empresas, en el contexto del desarrollo de proyectos de energía.

8.3. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social continuarán promoviendo la Inclusión Laboral a través de la creación del reglamento que apoya la Ley de Inclusión Laboral, impulsando así la integración desde un enfoque de derechos humanos.

EJE 9: EMPRESAS ESTATALES

Una de las áreas de atención de los Principios Rectores son las empresas públicas y su especial deber de cuidado y diligencia en relación al respeto de los derechos humanos, pues las empresas públicas tienen el deber de liderar con el ejemplo.

9.1. La Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) llevará a cabo un proceso piloto de debida diligencia en materia de derechos humanos en una de sus operaciones, de acuerdo a los compromisos establecidos en su Política Corporativa de Sustentabilidad, aprobada en diciembre de 2016

9.2. La Empresa Nacional de Petróleo (ENAP), con el apoyo de expertos externos, llevará a cabo una línea base para identificar los eventuales impactos en los derechos humanos y las acciones de promoción y respeto que realiza actualmente, con el propósito de detectar las brechas y gestionar los respectivos planes de remediación y mitigación en derechos humanos. Los temas prioritarios para el estudio serán: vida, salud, medio ambiente, aguas, comunidades y trabajadores.

9.3. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo impulsará la incorporación de los Principios Rectores en las empresas que conforman el Sistema de Empresas Públicas (SEP)

PILAR 2: LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

De acuerdo a los Principios Rectores, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es aplicable a todas las empresas, independiente del lugar de sus operaciones, tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, y en toda su cadena de valor. Esta responsabilidad existe con

independencia de la capacidad y/o voluntad del Estado de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales. Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, repararlas.

Los Principios Rectores proponen que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de la debida diligencia en materia de derechos humanos, proceso continuo de gestión que una empresa debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias, para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Los derechos humanos a los que se refiere esta responsabilidad de respetar, son aquellos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales, establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (ver pág.94 y siguientes).

Las líneas de acción que se proponen en este Plan están destinadas a apoyar los procesos de instalación de capacidades de derechos humanos en las empresas, así como impulsar la implementación de la debida diligencia en derechos humanos por éstas, con el fin de que puedan identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar los impactos adversos reales y potenciales en el marco de sus operaciones.

Las acciones propuestas en esta sección apuntan directamente - y de forma transversal - a contribuir al cumplimiento de

la Agenda 2030 en cuanto al aporte de las empresas. Cabe mencionar que 156 de las 169 metas (más del 92%) de los ODS están intrínsecamente relacionadas con los instrumentos de derechos humanos y estándares laborales.

Cuando las empresas actúan respetando los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de valor, “generan un impacto positivo a gran escala y sin precedente en las personas más necesitadas de los efectos del desarrollo sostenible”.

Más aún, los derechos humanos deben ser reconocidos como un objetivo de desarrollo en sí mismo. A modo de ejemplo, el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico sostenible, y el ODS 12 sobre Producción y Consumo Responsable no pueden ser realizados sin asegurar, como primer paso, el respeto empresarial de los derechos humanos. Así, entonces, los Principios Rectores proveen directrices para cumplir con esta responsabilidad.

EJE 1: CUESTIONES DE CONTEXTO: GENERACIÓN DE DOCUMENTOS QUE PERMITAN A LAS EMPRESAS COMPRENDER EL CONTEXTO LOCAL Y LOS RIESGOS DE POTENCIALES IMPACTOS NEGATIVOS EN DERECHOS HUMANOS

Resulta fundamental que las empresas busquen fórmulas para respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, aunque carezcan de asesoría especializada continua o el contexto y/o circunstancias nacionales en las que operen puedan dificultar o limitar el pleno ejercicio de sus responsabilidades. En este sentido, las medidas contenidas en este título apuntan a la facilitación y actualización de herramientas que ayuden a las empresas a acceder a la información necesaria sobre legislación

aplicable y el contexto para que sean capaces de:

Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen.

Buscar fórmulas que les permitan respetar los derechos humanos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas.

Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos, como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

1.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores fortalecerá la página web sobre empresas y derechos humanos para incluir en ella herramientas, guías, directrices y noticias, así como avances en el Plan de Acción Nacional. Para ello, buscará apoyo de instituciones internacionales.

1.2. El Instituto Nacional de Derechos Humanos difundirá y actualizará la Guía País de Derechos Humanos y Empresas con participación de empresas, sociedad civil, sindicatos y academia.

1.3. El Instituto de Salud Pública coordinará la elaboración de un estudio sobre impactos del sector farmacéutico, con el apoyo de expertos.

1.4. El Ministerio de Medio Ambiente elaborará un estudio sobre los vínculos existentes entre la Ley que crea el Derecho Real de Conservación (DRC) y los Principios Rectores.

1.5. El Ministerio de Energía mantendrá actualizada la guía de estándares de participación para el desarrollo de proyectos de energía, y elaborará una guía de

participación indígena para el desarrollo de proyectos de energía. También elaborará la guía de desarrollo local de las localidades donde se instalan, que orientará el quehacer de empresas y comunidades en torno al aporte al desarrollo que estas instituciones puedan realizar.

1.6. El Servicio de Evaluación Ambiental elaborará la Guía para la descripción del medio humano con enfoque de género para la Evaluación de Impacto Ambiental. Tal Guía está destinada a los titulares de proyectos que ingresan al SEIA.

EJE 2: FOMENTO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

De acuerdo con los Principios Rectores y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la debida diligencia permite gestionar y abordar los potenciales riesgos e impactos adversos en derechos humanos que se ocasionen por la actividad empresarial.

La debida diligencia en materia de derechos humanos busca que las empresas puedan identificar, prevenir, mitigar y responder por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, sean estas acciones u omisiones directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados. Igualmente, deben aplicar esos cuidados en sus relaciones comerciales, las cuales abarcan sus tratos con socios comerciales, entidades incorporadas en su cadena de valor y cualquier otra instancia directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

En los diálogos ciudadanos se destacó repetidamente la necesidad de que el Estado genere entendimiento entre las empresas sobre la debida diligencia en derechos

humanos, así como instancias que permitan clarificar cómo desarrollar estos procesos en el contexto local.

2.1. El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales:

Promoverá los Derechos Humanos en la gestión de los fondos públicos destinados a la promoción de las exportaciones que realiza ProChile, a través de la incorporación progresiva de mecanismos de análisis que contribuyan a asegurar que las empresas que acceden a las herramientas de esa entidad respeten los derechos humanos. Asimismo, establecerá, cuando sea pertinente, requisitos sobre sostenibilidad y respeto por los derechos humanos, como criterios para seleccionar a las empresas que participarán en programas de fomento a las exportaciones y a las actividades empresariales, incluyendo a las PYMES y a las micropymes.

Difundirá a las empresas clientes de ProChile los Principios Rectores de Naciones Unidas, contribuyendo de esta manera, y en la medida de lo posible, a incorporarlos en sus actividades. Lo hará a través de información en la página web, charlas o bloques de herramientas de fortalecimiento de capacidades y/o por medio de publicación de guías sobre los Principios Rectores u otro instrumento que se considere idóneo, con especial atención en la información y capacitación de las PYMES.

2.2. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:

Llevará a cabo, a lo menos, una mesa de trabajo semestral con la División de Economía Social y Asociatividad y la División de Empresas de Menor Tamaño, con el fin de identificar el impacto de los derechos humanos en la gestión de los negocios de cooperativas y PYMES, e incorporar la visión

de derechos humanos y empresas dentro de este tipo de asociaciones económicas. En base al trabajo de estas mesas, se generarán guías sectoriales que permitan evaluar el cumplimiento de los derechos humanos, con especial énfasis en la gestión de la cadena de suministro.

Crearé mesas de trabajo con la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura y la Subsecretaría de Turismo, las que tendrán como objeto analizar y crear mecanismos que permitan examinar estos sectores en relación con el respeto de los derechos humanos. Incentivaré y trabajaré con el SEP para que adopten un sistema de auditoría en materia de Derechos Humanos.

Apoyaré al Ministerio de Energía en el desarrollo de una Guía sobre el impacto de los proyectos en comunidades locales, velando por que ésta integre estándares de derechos humanos y empresas en el desarrollo de proyectos en comunidades y, en particular, que contemple buenas prácticas en relación con la debida diligencia en derechos humanos.

Acordaré, en conjunto con las empresas que estén representadas en el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, memorándums de entendimiento, guías, manuales y directrices de mejores prácticas, con el fin de que éstas puedan integrar los estándares de derechos humanos y empresas en las siguientes líneas temáticas: prácticas laborales, impacto en las comunidades, prácticas corporativas y gestión en la cadena de suministro.

Propondrá pautas para que las empresas puedan dotarse de mecanismos de reparación.

Coordinaré reuniones técnicas con SEP, CORFO, SERNAC y SERCOTEC para la incorporación de metas e indicadores para el

cumplimiento de estándares de derechos humanos en estos servicios.

Buscaré generar alianzas estratégicas con instituciones bancarias para facilitar el acceso a servicios financieros para cooperativas, cuyos proyectos integren un análisis actual y potencial de la contribución e impacto que el negocio pueda tener en los derechos humanos.

Celebraré, el año 2017, un acuerdo con un organismo técnico especializado para desarrollar un sistema de diagnóstico y medición del impacto de las pequeñas y medianas empresas de derechos humanos, mediante un medio digital de público acceso.

EJE 3: REPORTES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores destacan la importancia de que el Estado aliente a las empresas para que comuniquen la forma en que abordan los riesgos de impactos adversos en derechos humanos, a través de reportes u otros medios. Los reportes de sostenibilidad pueden contener información sobre la forma en que la empresa ha identificado y abordado los riesgos en materia de derechos humanos.

3.1. El Ministerio de Economía:

Impulsaré la creación de una Guía sobre la responsabilidad y acceso a la justicia es esencial para hacer efectivos los derechos humanos y está reconocido como un derecho en sí mismo. Además, la Agenda 2030 promueve el acceso igualitario a la justicia como una vía para construir sociedades pacíficas e inclusivas para todas y todos (ODS 16 y meta 16.3). Aunque el Estado y las empresas apliquen los mejores mecanismos para prevenir los riesgos en derechos humanos, siempre existe la posibilidad de que las operaciones de las empresas causen impactos negativos en estos derechos. Por

ello, hay que asegurar que las personas o comunidades afectadas tengan acceso a remediación a través de mecanismos efectivos de reparación judicial y no judicial. dad de las empresas públicas en relación con los derechos humanos.

Incentivará el uso de mecanismos de reporte en derechos humanos entre las empresas públicas.

A través de la División de Asociatividad y Economía Social, fomentará estrategias y mecanismos de rendición de cuentas y reportabilidad no financiera para las cooperativas, que incluirán los riesgos potenciales de sus negocios en los derechos humanos. Para incentivar esta práctica, en el año 2017, generará una plantilla electrónica de acceso público y gratuito para que dichas entidades puedan reportar al Estado y a sus diferentes públicos de interés.

PILAR 3: ACCESO A MECANISMOS DE REMEDIACIÓN

El acceso a la justicia es esencial para hacer efectivos los derechos humanos y está reconocido como un derecho en sí mismo. Además, la Agenda 2030 promueve el acceso igualitario a la justicia como una vía para construir sociedades pacíficas e inclusivas para todas y todos (ODS 16 y meta 16.3). Aunque el Estado y las empresas apliquen los mejores mecanismos para prevenir los riesgos en derechos humanos, siempre existe la posibilidad de que las operaciones de las empresas causen impactos negativos en estos derechos. Por ello, hay que asegurar que las personas o comunidades afectadas tengan acceso a remediación a través de mecanismos efectivos de reparación judicial y no judicial.

Los Principios Rectores destacan que los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que

correspondan, que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces. Esto se considera como parte del deber del Estado de proteger contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Con tal fin, los Principios Rectores identifican tres tipos de mecanismos de reparación: Mecanismos judiciales estatales, Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado, y Mecanismos de reclamación no estatales.

En cuanto a la Agenda 2030, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha declarado que los Estados deben establecer una visión clara para conectar el creciente papel de las empresas en el desarrollo, con la rendición de cuentas y las normas acordadas para las prácticas empresariales alineadas con los derechos humanos. En ese sentido, es fundamental asegurar que el rol de las empresas en el desarrollo se asocie con una adecuada rendición de cuentas. Este Plan, orientado en el actuar de las empresas desde un enfoque de derechos humanos, busca asegurar esa coherencia con la Agenda 2030, a fin de asegurar la rendición de cuentas empresariales en cuanto a los esfuerzos de éstas respecto a los ODS.

EJE 1: MECANISMOS ESTATALES JUDICIALES

Los mecanismos judiciales deben ser accesibles, asequibles y eficaces para garantizar el acceso a la reparación. Esto requiere que se garanticen los recursos y la información necesarios y adecuados para que todas las personas y colectividades puedan exigir sus derechos ante instancias previamente creadas. El Estado debe tener la capacidad de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, garantizando una justa y pronta reparación bajo los principios de autonomía, imparcialidad e independencia.

En este contexto, el principio 26 de los Principios Rectores insta a que los Estados adopten las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden los impactos adversos a los derechos humanos relacionados con empresas, en particular, considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

1.1. La División de Estudios de la Corte Suprema elaborará una Colección Jurídica sobre Derechos Humanos y Empresas, para analizar las tendencias jurisprudenciales de la Corte en esta materia.

1.2. El Ministerio de Medio Ambiente coordinará la constitución de una instancia de trabajo conjunto con las instituciones competentes, tendiente a capacitar, en aspectos referidos a empresa y derechos humanos, a los Tribunales Ambientales.

EJE 2: MECANISMOS ESTATALES NO JUDICIALES

En línea con el Principio 27 de los Principios Rectores, los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

El Estado debe informar al público sobre la existencia y funcionamiento de estos mecanismos, y tomar en cuenta y actuar sobre las recomendaciones que estos adoptan. Por otro lado, tales instancias deben mantener un diálogo abierto con la ciudadanía, sobre todo con poblaciones en situación de riesgo en el contexto de la

actividad empresarial. Es recomendable que los mecanismos participen desde sus mandatos en foros de intercambio y desarrollo internacional en materia de empresas y derechos humanos, por ejemplo, en diálogo con instituciones regionales y universales de derechos humanos y en las revisiones sobre avances de la Agenda 2030.

2.1. El Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE (PNC) del Ministerio de Relaciones Exteriores, llevará a cabo una serie de medidas para fortalecer su labor:

Renovará y fortalecerá el Comité Espejo, órgano compuesto por representantes del sector empresarial, sindicatos, ONG's y academia, con apoyo del INDH. El Comité tiene como atribución principal asesorar en sus laborales al PNC, buscando ser una instancia para informar acerca del trabajo de este en su labor de difusión y tratamiento de los casos que recibe. En ese sentido, se perseguirá fortalecer esta instancia, renovando el Comité en aras de fortalecer la promoción de la Conducta Empresarial Responsable entre los actores nacionales de interés.

En colaboración con la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, presentará en el Comité Espejo del Punto Nacional de Contacto los vínculos existentes entre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Junto con el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile, elaborará un Acuerdo de Buenas Intenciones cuyo objetivo será reforzar la comunicación entre ambos organismos, compartir información sobre potenciales instancias específicas y violaciones a las Líneas Directrices,

concretamente, en el capítulo de Derechos Humanos, y realizar una ejecución conjunta en actividades de difusión y capacitación.

En colaboración con la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería, realizará actividades de difusión y capacitación sobre ambos instrumentos a los distintos actores nacionales de interés, acercando el rol de mediación/conciliación del Punto Nacional de Contacto para la resolución de conflictos con Empresas Multinacionales. Entre las actividades se cuenta la elaboración de un folleto informativo sobre la relación entre las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores

Mantendrá informadas periódicamente a las Oficinas Comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, así como a las Embajadas de Chile en el exterior y a los futuros diplomáticos chilenos, sobre las Líneas Directrices de la OCDE, a través de Mensajes Oficiales, teleconferencias, visitas a las Embajadas/Oficinas Regionales y coordinación con la Academia Diplomática de Chile.

Será evaluado voluntariamente en el año 2017 a través de una revisión entre pares, la que permitirá al país identificar los puntos fuertes del PNC, así como las áreas de mejora, convirtiéndose en el primer Estado de América Latina y El Caribe en pasar por este proceso.

2.2. El Ministerio del Trabajo fortalecerá el acceso a las acciones de fiscalización en caso de infracción a los derechos laborales, a través de la modernización de la Dirección del Trabajo.

2.3. El Instituto Nacional de Derechos Humanos:

Integrará estándares sobre derechos humanos y empresas en misiones de observación e informes.

Colaborará con el Punto de Contacto Nacional de la OCDE en materia de empresas y derechos humanos.

2.4. La Superintendencia de Medio Ambiente (SMA):

Actualizará permanentemente el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental, sitio web de acceso público.

Aplicará criterios para priorizar fiscalizaciones, tales como “vulnerabilidad territorial”, que aborda aspectos institucionales y geográficos, y “denuncias”, que toma en cuenta el número de denuncias ciudadanas y sectoriales recibidas.

Aplicará criterios de priorización para la tramitación y gestión de denuncias ciudadanas, tales como “Nivel de gravedad de los hechos denunciados” y “Conmoción pública”. La SMA ofrece a la comunidad un medio para canalizar las denuncias sobre hechos que pueden ser constitutivos de infracciones de su competencia.

Aplicará el Protocolo Técnico para la Ejecución de Actividades de Fiscalización Ambiental de Medidas asociadas a Medio Humano, en la fiscalización de medidas contenidas en Resoluciones de Calificación Ambiental asociadas a medio humano (indígena y no indígena).

2.5. En el marco de la Política de Desarrollo Local del Ministerio de Energía:

Se promoverá, en coordinación con otros servicios públicos pertinentes y a través de un diálogo multisectorial, el diseño e implementación de un mecanismo de reclamo para que, tanto empresas como comunidades, puedan hacer llegar a la

autoridad sus aprehensiones respecto al no cumplimiento de algún acuerdo existente entre las partes.

Se promoverá la generación de espacios de diálogo formal y permanente entre empresas y comunidades, a través de los cuales se pueda ayudar a conocer potenciales impactos y acordar las medidas correspondientes. Para el buen funcionamiento de estos espacios de diálogo se promoverá, desde el sector público, la existencia de un registro de asesores y facilitadores a los que las comunidades puedan acudir, y un Fondo de simetría que permita financiar a los asesores o facilitadores.

2.6. En el marco de la Política Energética, la Política de Desarrollo Local y el Capítulo de Pertinencia Indígenas de Energía 2050, el Ministerio de Energía promoverá el desarrollo de mecanismos de resolución de controversias entre comunidades y empresas en el contexto de desarrollo de proyectos de energía, los que podrán consistir, por ejemplo, en mediación, reparación u otros que resulten pertinentes.

EJE 3: MECANISMOS NO ESTATALES

Los mecanismos de reparación no estatales ocupan un lugar importante en la construcción de un sistema holístico de reparación en materia de empresas y derechos humanos, ya que permiten a los titulares de derechos buscar reparación fuera o más allá del sistema estatal. En ese sentido, los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a dichos mecanismos de reclamación no estatales que se ocupen de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Una categoría de mecanismos no estatales son aquellas administradas por una empresa

por sí sola o conjuntamente con partes interesadas, por una asociación económica o por un grupo multilateral de partes interesadas. Esto permite a las empresas y las comunidades desarrollar espacios de diálogo, medición, resolución y/o remediación, y buscar soluciones dentro de las estructuras administrativas correspondientes, que sean culturalmente apropiadas y compatibles con los derechos humanos. Cuando estos mecanismos se basan en el marco de empresas y derechos humanos, pueden ofrecer ventajas concretas para resolver situaciones de potencial vulneración de derechos, como la rapidez de acceso y reparación, costos reducidos y/o un alcance transnacional.

Por su parte, el principio 29 destaca que las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas, para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados.

3.1. La Subsecretaría de Economía, con apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores, coordinará la elaboración de un cuadernillo con líneas directrices sobre mecanismos operacionales de reclamación que puedan adoptar las empresas. Para el desarrollo de este documento, consultará a las empresas participantes de la mesa de derechos humanos y empresas (compromiso establecido en el cuadro sobre aportes de otros actores, pág. 88).

EJE 4: CRITERIOS DE EFICACIA DE LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EXTRAJUDICIALES

Los Principios Rectores conllevan criterios para los mecanismos de reclamación

extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, para garantizar su eficacia. Estos son:

- Legitimidad
- Accesibilidad
- Predictibilidad
- Equidad
- Transparencia
- Compatibilidad con los derechos
- Fuente de aprendizaje continuo
- Basados en la participación y el diálogo

4.1. Todas las acciones en este Plan relativas a los mecanismos no judiciales estatales y no estatales harán referencia a estos Principios de Eficacia para su implementación y mejora continua.

4.2. En todas las capacitaciones e instancias comprendidas en este Plan en que se aborde el tema de derechos humanos y empresas, se hará especial énfasis en los mecanismos extrajudiciales de reparación existentes en Chile y en los principios de eficacia.

ANEXO 3.

Resumen: Diagnóstico de línea base sobre empresas y Derechos Humanos, suplemento 2019

El presente documento es un **suplemento** que en 2019 se enmarca en el Diagnóstico Línea Base para la implementación en México de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU publicado en octubre de 2016 por el Grupo Focal. Dicho documento se concibió como un instrumento vivo que podía ser actualizado a través de los insumos aportados por los diferentes actores relevantes en el ámbito de empresas y derechos humanos.

Los objetivos del suplemento son: i) recopilar los avances legislativos y políticos en el tema de empresas y derechos humanos, así como las recomendaciones internacionales que se le han hecho al Estado mexicano en la materia, ii) incorporar la perspectiva de género al Diagnóstico Línea Base y ii) actualizar los vacíos preexistentes en el marco legislativo y político de México que sirvan para orientar avances en la implementación de la agenda sobre empresas y derechos humanos, a través de políticas que generen cambios sustanciales en el marco normativo del Estado mexicano, adecuados al contexto del país.

La elaboración del suplemento comprende desde octubre 2016 hasta mayo 2019, incluyendo la publicación de la recomendación General 37 de la CNDH, y se sitúa en las líneas de actuación del Grupo Focal, que consisten, entre otras cuestiones, en apoyar y contribuir a la implementación de los Principios Rectores a nivel nacional de conformidad con los estándares más altos a nivel internacional en materia de empresas y derechos humanos.

Este texto demuestra avances en materia de empresas y derechos humanos en México. Sin embargo, muchas acciones, programas y desarrollos legislativos han tenido un desarrollo fragmentado y no mantienen una coherencia respaldada por una política pública específica que establezca unos estándares mínimos irrenunciables. A esto se suma, por un lado, la falta de respuestas efectivas por parte del gobierno y de las empresas para prevenir y reparar los impactos negativos de las actividades empresariales y, por otro lado, la ausencia de coordinación y de fortalecimiento de las entidades y dependencias del gobierno para abordar cuestiones en materia de empresas y derechos humanos. En consecuencia, el suplemento se configura como una herramienta diagnóstica y consultiva que sirve de insumo para orientar e identificar acciones y estándares que deben incluirse en el PNEDH u otro instrumento de política pública, con el fin de armonizar las políticas y normas existentes en México a los Principios Rectores.

**DIAGNÓSTICO DE LÍNEA BASE
PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE LOS PRINCIPIOS RECTORES
SOBRE EMPRESAS Y
DERECHOS HUMANOS
DE LA ONU EN MÉXICO**

OCTUBRE 2016



ANEXO 4

RESOLUCIÓN A/HRC/RES/26/22 DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Consejo de Derechos Humanos

26º período de sesiones

Tema 3 de la agenda

Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo

Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos

26/22

Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

El Consejo de Derechos Humanos,

Recordando sus resoluciones 8/7, de 18 de junio de 2008, 17/4, de 6 de julio 2011, y 21/5, de 27 de septiembre de 2012, así como la resolución 2005/69 de la Comisión de Derechos Humanos, de 20 de abril de 2005, sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

Recordando en particular que el respaldo por consenso del Consejo de Derechos Humanos, en su resolución 17/4, a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos sirvió para establecer un marco autorizado para prevenir y hacer frente a los riesgos y los efectos adversos de las actividades de las empresas en los derechos humanos sobre la base de los tres pilares del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" ,

Recordando sus resoluciones 5/1, sobre la construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos, y 5/2, sobre el Código de Conducta para los Titulares de Mandatos de los Procedimientos Especiales del Consejo, de 18 de junio de 2007, y

destacando que los titulares de los mandatos deberán desempeñar sus funciones de conformidad con esas resoluciones y sus anexos.

Destacando que el deber y la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales incumbe al Estado.

Poniendo de relieve que las empresas transnacionales y otras empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Reconociendo que las políticas y la debida reglamentación, entre otras cosas mediante la legislación nacional, de las empresas transnacionales y otras empresas, y el funcionamiento responsable de estas pueden contribuir a la promoción, la protección, el ejercicio y el respeto de los derechos humanos y ayudar a canalizar los beneficios de las empresas hacia el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Preocupado por el hecho de que una legislación nacional deficiente o aplicada de forma deficiente no puede mitigar eficazmente las repercusiones negativas de la globalización en las economías vulnerables ni permite sacar el máximo beneficio de las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas, y que es preciso seguir esforzándose por colmar las deficiencias de la gobernanza a nivel nacional, regional e internacional.

Reconociendo los esfuerzos que algunos Estados, empresas, organizaciones internacionales y miembros de la sociedad civil realizan para aplicar los Principios Rectores.

Reconociendo también el valioso papel que desempeña la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, en el fomento de la aplicación de los Principios Rectores y la rendición de cuentas por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales y en el fomento de la sensibilización acerca de los riesgos y los efectos adversos que algunas empresas y actividades empresariales tienen en los derechos humanos.

Observando el importante papel que los planes de acción nacionales y otros marcos similares para las empresas y los derechos humanos pueden desempeñar como

instrumentos para promover la aplicación plena y efectiva de los Principios Rectores.

Preocupado por los obstáculos de carácter práctico y jurídico que dificultan la reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, que pueden privar a los perjudicados de la posibilidad de obtener una reparación efectiva, tanto por la vía judicial como por la extrajudicial, y reconociendo que puede analizarse más detalladamente si los marcos jurídicos pertinentes ofrecerían vías de reparación más efectivas para las personas y comunidades afectadas.

Reconociendo que el Foro Anual sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha crecido y se ha convertido en una valiosa oportunidad para el debate constructivo a nivel mundial sobre los retos, experiencias adquiridas y mejores prácticas en la aplicación de los Principios Rectores por todos los interesados.

Reconociendo también la importancia de fomentar la capacidad de los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y otros interesados para prevenir mejor las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales, proporcionar reparaciones efectivas y abordar mejor los problemas en lo que se refiere a las empresas y los derechos humanos, y que el sistema de las Naciones Unidas puede hacer una importante contribución a ese respecto.

Recordando las opiniones y recomendaciones de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, incluidas las observaciones generales sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, como la Observación general N° 16 del Comité de los Derechos del Niño.

1. Acoge con beneplácito la labor realizada por el Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas en cumplimiento de su mandato, incluida la convocatoria de foros regionales para examinar los retos experimentados y las experiencias adquiridas con la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y

los Derechos Humanos por los Estados y otros interesados en un contexto regional (A/HRC/26/25).

2. Reconoce que la aplicación efectiva de los Principios Rectores debería abarcar una amplia gama de esferas de las políticas públicas y alienta a todos los Estados a que adopten medidas para aplicar los Principios Rectores, incluida la elaboración de un plan de acción nacional u otro marco similar;
3. Exhorta a todas las empresas a que cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores.
4. Acoge con beneplácito los esfuerzos del Grupo de Trabajo por crear una base de datos sobre los planes de acción nacionales y otra información pertinente en relación con los progresos conseguidos a nivel mundial en la aplicación de los Principios Rectores y, a ese respecto, alienta a los Estados a que faciliten información sobre sus planes de acción nacionales y otras iniciativas pertinentes, así como informes anuales sobre la aplicación de esos compromisos, e invita a todos los interesados a que remitan al Grupo de Trabajo cualquier información de interés;
5. Acoge con beneplácito también los esfuerzos del Grupo de Trabajo por elaborar directrices para la concepción y aplicación de unos planes de acción nacionales eficaces, también con respecto al acceso a las reparaciones por la vía judicial y extrajudicial, y alienta a todos los Estados y demás interesados a que colaboren con el Grupo de Trabajo en la elaboración de esas directrices;
6. Alienta al Grupo de Trabajo a que determine y fomente las mejores prácticas en la aplicación de los Principios Rectores a nivel nacional y a que dé cuenta de sus conclusiones, también en lo que se refiere a los progresos

conseguidos en la aplicación de los Principios Rectores a nivel mundial, en sus informes anuales al Consejo de Derechos Humanos;

7. Solicita a la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que siga trabajando para facilitar el intercambio y el estudio de todas las opciones jurídicas y medidas prácticas para mejorar el acceso a las reparaciones de las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales, en colaboración con el Grupo de Trabajo, organice consultas con expertos, Estados y otros interesados para facilitar el entendimiento mutuo y un mayor consenso entre los diferentes puntos de vista, y publique un informe sobre la marcha de sus trabajos antes del 29º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, y un informe final que el Consejo examinará en su 32º período de sesiones;
8. Acoge con beneplácito el papel desempeñado por el Grupo de Trabajo en la dirección de los dos primeros Foros Anuales sobre las Empresas y los Derechos Humanos, alienta a todos los interesados a que sigan asistiendo al Foro y decide que el Foro, de dos días de duración, siga celebrándose anualmente, con la adición de un día de reuniones destinado a la preparación y el intercambio de nuevos instrumentos y experiencias.
9. Invita al Grupo de Trabajo a que incluya como tema en el programa del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, entre otras cuestiones, el acceso de las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales a las reparaciones, por vía judicial y extrajudicial, con el fin de fomentar el entendimiento mutuo y un mayor consenso entre los diferentes puntos de vista;
10. Decide prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas,

establecido en la resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos, por un período de tres años;

11. Alienta a todos los Estados, los organismos, fondos y programas pertinentes de las Naciones Unidas, los órganos de tratados y las instancias de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, así como a las empresas públicas y privadas, a que cooperen plenamente con el Grupo de Trabajo en el cumplimiento de su mandato, entre otras cosas respondiendo a las comunicaciones que les remita y, específicamente en el caso de los Estados, respondiendo favorablemente a las solicitudes de visita que formule el Grupo de Trabajo;
12. Invita a las organizaciones internacionales y regionales a que recaben las opiniones del Grupo de Trabajo al formular o elaborar las políticas y los instrumentos pertinentes, e invita al Grupo de Trabajo a que siga colaborando estrechamente con los órganos pertinentes de las Naciones Unidas, incluidos los órganos de tratados y los procedimientos especiales;
13. Solicita al Secretario General y a la Alta Comisionada que proporcionen al Grupo de Trabajo todos los recursos y la asistencia que necesite para desempeñar eficazmente su mandato, incluida la elaboración de directrices para la aplicación de los Principios Rectores y la organización del Foro de manera sostenible;
14. Acoge con beneplácito los esfuerzos realizados por las instituciones nacionales de derechos humanos para potenciar su capacidad para prestar apoyo a la aplicación efectiva de los Principios Rectores por todos los interesados. Acoge con beneplácito también el informe del Secretario General sobre los problemas, las estrategias y la evolución de la situación con respecto a la aplicación de la resolución 21/5 por el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los programas, fondos y organismos, y las

recomendaciones que en él se formulan, y recalca la necesidad de incorporar la cuestión de las empresas y los derechos humanos, así como los Principios Rectores, en todo el sistema de las Naciones Unidas;

15. Acoge con beneplácito además el estudio del Secretario General sobre la viabilidad de un fondo mundial para reforzar la capacidad de los interesados para aplicar los Principios Rectores⁴, y solicita a la Alta Comisionada que celebre consultas con los Estados y con los interesados pertinentes con el fin de elaborar propuestas y opciones concretas que sirvan de base para la adopción de una decisión acerca de la creación de un fondo de esa naturaleza y presente un informe al respecto al Consejo de Derechos Humanos en su 29º período de sesiones;
16. Pone de relieve la importancia del análisis y el diálogo entre los distintos interesados para mantener los resultados logrados hasta la fecha para prevenir y hacer frente a las violaciones de los derechos humanos derivadas de las actividades empresariales y usarlos como base de las posteriores deliberaciones del Consejo de Derechos Humanos acerca de las empresas y los derechos humanos;
17. Decide seguir examinando esta cuestión de conformidad con su programa de trabajo anual.

39ª sesión
27 de junio de 2014