

ISSN 2526-0774

# HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE  
**DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESAS**



Vol. V | Nº. 01 | Jun 2021

Recibido: 20.05.2021 | Aceito: 27.06.2021 | Publicado: 30.06.2021

## **ALCANCE DE LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES (PAN) SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS IMPLEMENTADOS EN LAS AMÉRICAS AL AÑO 2020<sup>1</sup>**

THE SCOPE OF THE NATIONAL ACTION PLANS ON HUMAN RIGHTS AND BUSINESS  
IMPLEMENTED IN THE AMERICAS IN 2020

O ALCANCE DOS PLANOS DE AÇÃO NACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS E  
EMPRESAS IMPLEMENTADOS NAS AMÉRICAS EM 2020

**Berónica Narváez Mercado**

*Corporación Universitaria del Caribe / Sincelejo, Colombia | [ORCID-ID](#)*

**Pablo Rodríguez**

*Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO Ecuador / Quito, Ecuador | [ORCID-ID](#)*

**Piedad Martínez Carazo**

*Corporación Universitaria del Caribe / Sincelejo, Colombia | [ORCID-ID](#)*

### **Resumen**

En este trabajo de investigación se realizó un análisis del alcance de los Planes de Acción Nacionales (PAN) sobre Derechos Humanos (DDHH) y Empresas implementados en las Américas al año 2020, partiendo del origen de los conceptos resultado de la preocupación del papel de la empresa en su relación con los DDHH que tiene como antecedente la década de 1970, que han determinado el fundamento de las políticas públicas por parte de los estados en las Américas, para dar respuesta al problema de investigación enmarcado en que las iniciativas previas de la Organización de las Naciones Unidas y el Pacto Global no lograron alcanzar el consenso político requerido para conseguir el reconocimiento internacional; por el contrario, se polarizó el debate y se impidió su adopción formal, sin lograr ninguna norma internacional vinculante. Bajo este enfoque se han venido implementando de manera voluntaria, lentamente PAN globales y en las Américas en los países de Colombia, Estados Unidos y Chile. Por tanto, se planteó como objetivo general analizar el Alcance de los PAN sobre DDHH y Empresas implementados en las Américas al año 2020, al describir, identificar y caracterizar las experiencias existentes en los tres países seleccionados. A través de una investigación cualitativa, clasificada como jurídica, dogmática, cuya realización implicó la recopilación y rastreo bibliográfico de información secundaria y la realización de un ejercicio hermenéutico normativo y teórico, a través del estudio descriptivo, concluyendo con el análisis a partir de comparación de las experiencias seleccionadas, que pueden contribuir a que los países que aún no han implementado sus planes, critiquen los datos de efectividad ya presentados y se logren aproximar a lo que estas experiencias tienen en común y lo que los distingue, ya que a pesar de los significativos alcances, estas normas no tienen ningún efecto vinculante y se siguen produciendo violaciones de los DDHH.

### **Palabras clave**

Planes de Acción Nacionales. Derechos Humanos y Empresas.

<sup>1</sup> Artículo producto de investigación del Proyecto de Convocatoria Interna de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, titulado: Modelo Integrador de Construcción de Paz desde la Empresa con Enfoque de Derechos Humanos, en el departamento de Sucre, Colombia.



**Abstract**

In this research work, an analysis of the scope of the National Action Plans (NAP) on Human Rights (HR) and Business implemented in the Americas to 2020 was carried out, starting from the origin of the concepts resulting from the concern about the role of business in its relationship with human rights, which has its antecedents in the 1970s, The research problem is framed by the fact that the previous initiatives of the United Nations and the Global Compact failed to reach the political consensus required to achieve international recognition; On the contrary, the debate was polarized and their formal adoption was prevented, without achieving any binding international standard. Under this approach, global NAPs have been slowly implemented on a voluntary basis and in the Americas in the countries of Colombia, the United States and Chile. Therefore, the general objective was to analyze the scope of the NAPs on HR and Business implemented in the Americas by 2020, by describing, identifying and characterizing the existing experiences in the three selected countries. Through a qualitative research, classified as legal, dogmatic, whose realization implied the collection and bibliographic tracking of secondary information and the realization of a normative and theoretical hermeneutic exercise, through the descriptive study, concluding with the analysis based on the comparison of the selected experiences, This can help countries that have not yet implemented their plans to critique the effectiveness data already presented and to get closer to what these experiences have in common and what distinguishes them, since despite the significant achievements, these norms have no binding effect and human rights violations continue to occur.

**Keywords**

National Action Plans. Human Rights and Business.

**Resumo**

Neste trabalho de pesquisa, foi realizada uma análise do alcance dos Planos de Ação Nacionais (PAN) sobre Direitos Humanos (DDHH) e Empresas implantados nas Américas até 2020, a partir da origem dos conceitos decorrentes da preocupação com o papel da empresa em sua relação com os direitos humanos que tem como precedente a década de 1970, que determinaram a fundação de políticas públicas por parte dos estados das Américas, para responder ao problema de pesquisa enquadrado no qual as iniciativas anteriores da Organização das Nações Unidas e do Pacto Global não conseguiu alcançar o consenso político necessário para obter o reconhecimento internacional; pelo contrário, o debate foi polarizado e sua adoção formal impedida, sem alcançar nenhuma norma internacional vinculante. Sob esse enfoque, foram implementados voluntariamente, devagar PAN globais e nas Américas, nos países da Colômbia, Estados Unidos e Chile. Portanto, o objetivo geral foi analisar o alcance dos PAN sobre Direitos Humanos e Empresas implementados nas Américas até 2020, descrevendo, identificando e caracterizando as experiências existentes nos três países selecionados. Através de pesquisa qualitativa classificada como jurídica, dogmática, cuja realização implicou a recolha e seguimento bibliográfico de informação secundária e a realização de um exercício hermenêutico normativo e teórico, através do estudo descritivo, concluindo com a análise de comparação das experiências selecionadas, o que pode contribuir para os países que ainda não implementaram seus planos, criticam os dados de efetividade já apresentados e se aproximam do que essas experiências têm em comum e o que os distingue porque, apesar do alcance significativo, essas normas não têm efeito vinculante e as violações de direitos humanos continuam ocorrendo.

**Palavras-chave**

Planos de Ação Nacionais. Direitos Humanos e Empresas.

**1. INTRODUCCIÓN**

La preocupación del papel de la empresa en su relación con los Derechos Humanos tiene como antecedente la década de 1970, cuando inició un movimiento a favor de una regulación, en principio no vinculante, en diferentes organizaciones internacionales que tuviera en cuenta los efectos de la empresa en los Derechos Humanos. Por ejemplo, en 1973 “fue creada la Comisión de las Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales, de cuyo trabajo resultó la elaboración del Proyecto de Código de Conducta de la Organización de las Naciones Unidas ONU sobre Empresas Transnacionales en 1983” (Jerbi, 2009).

Infortunadamente, tras varios lustros de discusiones el Código perdió su carácter regulatorio, para convertirse en “un código minimalista que incorporaba directrices, y no normas vinculantes” (Kaufmann & Schrijver, 1990).

En el año 1992, se propuso un borrador de código sobre la conducta de las transnacionales, el cual falló en su adaptación por la industrialización, establecido como una guía de la ONU donde se consignó como principio que:

Las empresas transnacionales no discriminarán por la raza, el sexo, religión, lengua, estatus social, etnia, origen, orientación política u otras opiniones; de la misma manera, las empresas transnacionales deberían seguir las políticas gubernamentales que garanticen la equidad de oportunidad y buen trato (Pacto Mundial. Red Española, 2020).

En el caso de América Latina, la expansión del sector privado como resultado de la eliminación del Estado proteccionista entre las décadas de los ochenta y de los noventa tuvo como una de sus consecuencias el incremento de la actividad económica transnacional –que se garantizó con la proliferación de tratados de libre comercio (TLC) y tratados bilaterales de inversión (TBI), lo que ha generado impactos de las actividades empresariales sobre los Derechos Humanos, destacándose:

El activismo de organizaciones de Derechos Humanos, los movimientos sociales y otros grupos de presión en contra de megaproyectos como la empresa petrolera British Petroleum en Colombia, Repsol en Argentina, Polonoroeste en Brasil, la participación de ITT y de otras empresas norteamericanas en el golpe militar de 1973 en Chile, entre otros (Willetts, 1998).

Es en este contexto que, el ex Secretario General de la ONU, Koffi Annan, propuso el Global Compact, fundado en los derechos humanos, y acompañado de derechos laborales, del medio ambiente, en el año 2004 se agregó el tema de anticorrupción. El Global Compact creó los siguientes principios:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional; 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos; 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 4. Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 5. Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil; 6. Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación; 7. Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales; 8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; 9. Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente; y 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2003).

En el 2003 se creó un compilado de normas sobre los Derechos Humanos, responsabilidad de las transnacionales y otras empresas. Los principios mencionados en el Global Compact serían derivados de la Declaración de Derechos Humanos, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo OIT,

la Declaración de Medioambiente y Desarrollo de Río, y el Convenio de la ONU en contra de la Corrupción. El problema de estudio radica en que “Estas normas no lograron alcanzar el consenso político requerido para conseguir el reconocimiento internacional; por el contrario, se polarizó el debate y se impidió su adopción formal en la ONU” (Estrada, 2005). Así que el Global Compact “terminaría en la primera década del nuevo milenio tan solo fortaleciendo el tema del enfoque de “responsabilidad social corporativa”, sin lograr ninguna norma internacional vinculante” (Rasche, 2009)

Ante lo cual, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE innovo sobre los Puntos Nacionales de Contacto, que exigen a los países miembros establecer sus respectivas sedes y dotarlas de infraestructura, medios y recursos adecuados de vigilancia para las empresas transnacionales y garantizar el respeto a los Derechos Humanos. En el segundo periodo de 2008 a 2011 el profesor Ruggie elaboró los llamados “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, que vienen siendo implementados en diferentes países mediante un Plan Nacional de Acción (PAN). El Plan es “un instrumento de política pública construido de manera participativa con empresas, organizaciones de la sociedad civil y el apoyo de la Comunidad Internacional, para garantizar el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales” (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015). Este Plan surge de la necesidad de armonizar la protección de los derechos humanos con el desarrollo económico de actividades que el Estado promueve, tal como lo plantea el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, un PAN se debe ajustar al contexto de cada país. La orientación que brinda el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Grupo de Trabajo) proporciona recomendaciones sobre el desarrollo, aplicación y actualización de los PAN sobre las Empresas y los Derechos Humanos. El documento está diseñado para:

Servir como una guía de referencia para todas las partes interesadas involucrados en los procesos del PAN. Está basado en el reconocimiento de que no existe ‘un único modelo’ para todos los PAN. Los PAN pueden contemplarse como documentos independientes o integrados en otros marcos (Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2021).

Pese a que ni los Principios Rectores ni los PAN vinculan directamente a las empresas con la obligación jurídica de proteger los Derechos Humanos, sí consideran que las empresas tienen la obligación de contribuir con el respeto a estos derechos o, en palabras de Ruggie “la responsabilidad de las empresas de respetar y no infringir los Derechos Humanos” (Gos, 2017). Bajo este enfoque se han venido implementando lentamente PAN globales, y por lo menos la discusión de este tema en las organizaciones internacionales ya se encuentra en sus agendas, como lo subraya Cantú Rivera:

En el caso del continente americano, la Organización de Estados Americanos (OEA) comenzó a considerar la temática de la responsabilidad empresarial en el ámbito de los derechos humanos en 2014, aunque el tema de los PAN no fue parte de la agenda formalmente sino hasta 2016 (Cantú Rivera, 2017).

Los primeros países en establecer este plan fueron: Reino Unido y los Países Bajos; luego Dinamarca y Finlandia en 2014; un año después Lituania, Suecia y Noruega; en 2016, Suiza, Alemania e Italia, y finalmente, en 2017, Polonia, Francia, España, República Checa e Irlanda. A su turno, de los países del continente americano, “tan solo Colombia fue el primer país no europeo en implementar los principios mediante el Plan Nacional de Acción en el año 2015, seguido de Estados Unidos en 2016 y de Chile en 2017” (Tolé Martínez, 2019). De los 23 países en el mundo que cuentan con un PAN a la fecha, en 16 se realizó una Evaluación Nacional de Línea de Base (ENLB) sobre empresas y derechos humanos. Una ENLB tiene el objetivo principal de:

Evaluar el nivel actual de implementación de los Principios Rectores en un estado determinado. Reúne un análisis de las lagunas legales y políticas en la implementación del Principios Rectores con una visión general de los impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos, para identificar los asuntos más relevantes de derechos humanos en un contexto dado. De esta manera, sirve para informar la formulación y la priorización de acciones en un PAN (Wrzoncki & Zarama, 2019).

Por tanto, en el presente artículo se planteó como objetivo general analizar los alcances de los PAN sobre DDHH y Empresas implementados en las Américas al año 2020, desarrollados a través de los objetivos específicos diseñados al: describir el PAN sobre DDHH y Empresas en Colombia, identificar el PAN para la Conducta Responsable de los Negocios en Estados Unidos de América y caracterizar el PAN de DDHH y Empresas de Chile. Tomando en cuenta que los alcances se consideran tomando en cuenta cuatro criterios esenciales del Grupo de Trabajo de la ONU indispensables para que los PAN sean eficaces:

1. En primer lugar, los PAN deben basarse en los Principios Rectores y deben reflejar adecuadamente los deberes del Estado en virtud del derecho internacional de derechos humanos para la protección contra las consecuencias negativas, proporcionar acceso a una reparación efectiva y la diligencia debida, sustentados en los principios básicos de derechos humanos de la no discriminación y la igualdad;
2. En segundo lugar, los PAN deben ser específicos para cada contexto y hacer frente a los abusos de derechos humanos reales y potenciales relacionados con las empresas del país, así como las consecuencias negativas de la actividad empresarial fuera de la jurisdicción estatal;
3. En tercer lugar, los PAN deben ser desarrollados dentro de procesos inclusivos y transparentes, la información debe ser compartida con transparencia en todas las etapas del proceso;
4. En cuarto lugar, se deben revisar y actualizar regularmente los procesos de los PAN. Éstos deben responder a contextos cambiantes y aspirar a un progreso creciente (Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2021).

Por tanto, partiendo de que los estados están comprometidos a proporcionar un informe oficial de seguimiento, revisión y actualización, que permiten describir la participación de las partes interesadas y del involucramiento de la sociedad civil y las empresas, así como los grupos de interés y grupos vulnerables como los grupos indígenas

por ejemplo, dar respuesta a la descripción y caracterización del contexto de implementación en los diferentes países americanos al formular la pregunta problema de investigación ¿cuál es el alcance de los Planes de Acción Nacionales sobre Derechos Humanos y Empresas implementados en las Américas al año 2020?.

## 2. METODOLOGÍA

El presente escrito constituye el informe final de una investigación cualitativa, clasificada como jurídica, dogmática según la clasificación expuesta por los autores Clavijo, Guerra y Yáñez (2010, p. 303), cuya realización implica:

La recopilación y análisis de información secundaria, toda vez que para responder la pregunta problema y lograr los objetivos propuestos, es necesaria la revisión de material bibliográfico, de doctrina actual sobre el tema, artículos científicos, así como normatividad aplicable al tema objeto de estudio (Clavijo, Guerra, & Yáñez, 2014).

Las fuentes secundarias se generan a partir del estado del arte y rastreo bibliográfico de los documentos oficiales elaborados por los Estados, relacionando el análisis de estos documentos con otras referencias teóricas existentes sobre el tema y los respectivos ordenamientos, al reconocer que una sociedad es un fenómeno de constante cambio con un estrecho vínculo entre personas, permite que el derecho se estudie desde parámetros, tales como la facticidad, es decir, aquellos hechos por los cuales nace una norma; La normatividad, que se refiere al ordenamiento y, por último; La axiología, la cual hace la valoración social que se tiene de dichas normas. El análisis de esta investigación consistió entonces, en la realización de un ejercicio hermenéutico normativo y teórico, a través del análisis descriptivo del alcance de los PAN sobre DDHH y Empresas, tomando como criterio de selección los casos implementados en las Américas al año 2020: Colombia, Estados Unidos y Chile, concluyendo con el análisis a partir de comparación de sus experiencias.

## 3. PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS EN COLOMBIA - PNDHE

Colombia es un país que ha ido gestando un compromiso frente a la protección y respeto por los derechos humanos desde el ámbito empresarial, con el ánimo de robustecer los compromisos adquiridos y la puesta en marcha de los Principios Rectores de Naciones Unidas, además de aprovechar la oportunidad que han facilitado los resultados obtenidos por estas y otras iniciativas, en el año 2015 “el Gobierno colombiano inició la construcción del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa con el liderazgo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos como entidad promotora” (Alto

Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020). El PNDHE en Colombia está constituido como:

Ese instrumento de política pública diseñado a tres años desde el cual se formula la efectiva garantía por el respeto de los derechos humanos y de las empresas a nivel nacional, se encuentra alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2023, muestra los lineamientos para el desarrollo de una política pública de empresas y derechos humanos el cual fue publicados en 2014 (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015).

Ante la necesidad de que se armonizara la protección de los derechos humanos en concordancia con el desarrollo económico surgió este plan, de manera tal, que el Estado entraría a organizar y vigilar todo su desarrollo. Colombia como Estado hacen un llamado a través de su compromiso mediático, a que las empresas, llámense del sector oficial o del sector privado, con calidad de nacional o extranjera, no importando su tamaño, estructura, actividad económica, su esfera de operacionalización están vayan mucho más allá del deber de cumplimiento de la Constitución y las leyes, y en ese sentido, respeten los derechos humanos según los estándares internacionales existentes. Adicionalmente, con el ánimo de implementar los estándares tanto nacionales como internacionales, se reafirma por parte del Estado colombiano la voluntad de generar en las empresas la implementación de dichos estándares intrínseco a la empresa y los derechos humanos abarcar las regiones en las que aún no se cuenta con avances significativos en esta área, en teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El enfoque desde los derechos humanos.
- El enfoque diferencial. Mirado desde acciones meramente afirmativas buscando el respeto y la solidaridad para la superación de perjuicios en derechos de igualdad y discriminación, las estigmatizaciones que muchas veces limitan el ejercicio propio de los derechos.
- El énfasis territorial. Dentro de los mayores desafíos de cara a los derechos humanos dentro de la aplicabilidad en el sector empresa, están los territorios. Para la efectiva aplicación del plan se tienen en cuenta una serie de acciones que se incorporan desde las características socio-históricas, culturales, ambientales, y productivas de los territorios y sus habitantes. Igualmente es de especial importancia el interés que tiene el gobierno de Colombia en que las empresas entren a operar en las zonas que históricamente han sido afectadas en conformidad al conflicto armado, de esta manera se establecen cuidadosas gestiones de riesgo y las afectaciones que como tal se puedan vislumbrar hacia los derechos humanos. Priorización sectorial (ZOMAC)
- Coordinación y articulación. Desde la ética y los valores este enfoque busca que las condiciones de relaciones y convivencia humana se de en pluralidad y bajo la multiculturalidad, fundados en las fases de la dignidad humana, el ser autónomo y la libertad.
- Liderazgo compartido de la implementación. Se presenta desde entidades nacionales, así como desde territorios específicos, desde aquí todos los representantes diplomáticos, las entidades del orden nacional, los servidores públicos que hacen parte de ella son los que representan ese liderazgo. Por esta razón, el Gobierno Nacional se traza el fortalecimiento de la capacidad de los entes a nivel local para la aplicación del plan y sus estándares internacionales, así mismo busca que las instituciones de carácter nacional apalanquen a los territorios para su aplicación de manera conjunta (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2018).

El plan se diseñó para “la apuesta de un sistema que fuera coherente a los mecanismos judiciales y extrajudiciales que otorguen soluciones que den plena satisfacción a las partes” (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015). Esto exigió una estructura adecuada que aclarara las vías a través de las cuáles los ciudadanos podían acceder a un remedio efectivo. Las diferentes soluciones podían ofrecerse desde distintas instituciones que ofrecieran el reforzamiento del dialogo social, el empoderamiento de la sociedad con miras a una participación y acceso a los mecanismos en condiciones de igualdad ante los diferentes actores empresariales. En ocasiones, puede que las instituciones o las empresas no logren determinar las medidas adecuadas de remedio, o puede que aquellas que se consideraron no sean acogidas por los potenciales afectados (es decir, que hayan fallado las vías autocompositivas); en esas circunstancias, las partes involucradas pueden acudir a los siguientes mecanismos o instancias no-judiciales, que orienten y faciliten las medidas de remedio:

- Mecanismos autocompositivos: acuerdo firmado por las partes, que puede ser validado por las autoridades.
- Mecanismos intermedios: la institución o entidad actúa por si misma o mediante un tercero que proponga alternativas de solución.
- Mecanismos heterocompositivos: decisión de una instancia neutra y con conocimientos técnicos (Gobierno de Colombia, 2021)

Mecanismos que, en la práctica, no han respondido de manera efectiva a las violaciones de los derechos humanos. Siguiendo la ruta del plan de acción se comienzan a evidenciar resultados del mismo en respuesta a la responsabilidad social empresarial (RSE) con enfoque de derechos humanos en la ejecución PNDHE, años 2016-2018, a través de la implementación de capacitaciones y talleres para empresas en relación a los derechos humanos, esto se logró con el apoyo de aliados estratégicos (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2018, pág. 14). A partir de dicha iniciativa se realiza el Diplomado sobre Empresa, Derechos Humanos y Paz en el marco de los ODS. Otro de los resultados mostrados es:

Que en el año 2017 se elaboró el documento “Retos nacionales y territoriales para la implementación del Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresa”. En ese mismo año en alianza con la USAID y la Agencia para la Paz y la Reconciliación se implementó una estrategia de sensibilización en Derechos Humanos, Empresa y Construcción de paz, como resultado se evidencio la elaboración de la cartilla que lleva por nombre “Derechos Humanos, un camino hacia la Paz” (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2018, pág. 15).

A su vez, desde la alta consejería se estructuraron proyectos productivos en los que se encuentran inmersos enfoques territoriales y de género, esto con el fin que todas esas personas en proceso de reincorporación y con ánimos de estrategias comerciales para implementar con el objetivo de lograr la garantía de los derechos económicos sociales, culturales y ambientales de las comunidades golpeadas por la violencia y la incursión de grupos armados al margen de la ley. Un resultado que se añade también al plan es la puesta



en marcha de un proyecto piloto en la que participó la Alcaldía de Santiago de Cali, la agencia española ACEID y la Gobernación de Antioquia, el proyecto buscaba que “se mostraran experiencias facilitadoras para la aplicación de políticas en derechos humanos y empresas, de esta iniciativa en el año 2018 lanzan la estrategia: Empresas por el Respeto” (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2018, pág. 19)

Asimismo, con el sistema de Colombia compra eficiente se muestra otro resultado más y es que hace vigilancia a la compra pública, se implementan herramientas para difundir normas, reglas que permiten mejores prácticas en el sistema en la búsqueda de la responsabilidad de las empresas. En el sector rural se han mostrado alianzas productivas con el fin de lograr el mejoramiento de los proyectos agropecuarios de diferentes zonas del país, de tal manera que estos se hagan sostenibles, logrando cerrar brechas de inequidad en la reducción de la pobreza. Con el apoyo de la Autoridad Nacional en Licencias Ambientales ANLA se lanza como resultado el trabajo por el manejo del buen ambiente, logrando que las empresas trabajen para mitigar el impacto del daño que causan al medio ambiente, de esta manera se proyectan capacitaciones talleres en las comunidades para que conozcan y desde ellas se generen proyectos de mejora para su entorno. Así como grandes avances en la Reintegración de desmovilizados, a través de las siguientes estrategias implementadas:

- Aportando Tiempo: Voluntariado donde los ejecutivos de las empresas y los estudiantes universitarios donan tiempo para capacitar a las personas que se están reintegrando en aspectos como educación financiera, emprendimiento y finanzas.
- La proveeduría: Las empresas contratan como proveedores a personas que se están reintegrando a la vida social y económica y, de esta manera, se fortalecen los planes de negocio de las personas en proceso de reintegración.
- Financiación de proyectos de reconciliación: Las personas que se están reintegrando comparten espacios con las comunidades que los acogen y, al mismo tiempo, desarrollan acciones de servicio social. Empleabilidad: Empresarios u otras personas pueden vincular laboralmente a participantes en el proceso de reintegración (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2017).

Sin embargo, se señaló la ausencia del Gobierno en la discusión, pues a pesar de que se reconocen avances y el hecho de haber existido la voluntad para adoptar el primer PAN en América Latina, se manifestó que le faltaban objetivos claros desde el comienzo y clarificar expectativas. Se señaló que la ausencia de gobernanza para la elaboración de la línea base representó el factor clave que brilló por su ausencia para el caso colombiano. En ese sentido, faltaron criterios de efectividad para la implementación, especialmente desde la óptica de la sociedad civil. No obstante, se reconoció que “el caso del PAN colombiano es complejo, pues se está implementando en un contexto de transición (en consideración de la implementación del Acuerdo de Paz) y permanencia de conflictividad en varias regiones, lo cual representa un enorme desafío” (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019).

#### 4. PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARA LA CONDUCTA RESPONSABLE DE LOS NEGOCIOS EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

La posible complementariedad entre legislación y políticas públicas en los Estados Unidos de América, se observó cuando se adoptó la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*, que incluyó en la sección 1502 una disposición que:

Obligo a las empresas a establecer mecanismos de debida diligencia en sus cadenas de suministro y a presentar informes a la *Securities and Exchange Commission* en relación con minerales de conflicto que se hayan obtenido en la República Democrática del Congo y que sean utilizados en sus productos (Cantú Rivera, 2017).

De forma adicional a esta normatividad, el gobierno estadounidense elaboró Plan de Acción Nacional sobre conducta empresarial responsable, con un enfoque más amplio que el de derechos humanos y empresas, aunque desde luego incluyéndolo como aspecto esencial. En septiembre de 2014, Estados Unidos se comprometió a crear un Plan de Acción Nacional para:

Promover e incentivar la conducta empresarial responsable. Tras un exhaustivo proceso de dos años que incluyó consultas con las partes interesadas de todo el país, así como una importante coordinación entre más de una docena de agencias federales, Estados Unidos publicó su primer Plan de Acción Nacional sobre Conducta Empresarial Responsable (RBC) (OCDE, 2018).

El gobierno continúa tomando una serie de medidas para promover el juego limpio, el estado de derecho y altos estándares para el comercio mundial. Muchas empresas estadounidenses son reconocidas como líderes mundiales en aportar valor compartido y actuar con responsabilidad en las comunidades donde hacen negocios, a pesar de que, en la práctica, las violaciones de los derechos humanos son perpetradas por empresas estadounidenses en otros territorios y los tribunales estadounidenses han denegado las demandas contra empresas estadounidenses cuyas violaciones se han producido en otros territorios. Este Plan de Acción Nacional proporciona “un marco mediante el cual el gobierno aumenta el compromiso de coordinar y articular claramente las políticas que buscan promover la conducta empresarial responsable, y trabajar con socios en el sector privado” (U.S. Department of State, 2016).

La Administración Obama publicó el 16 de diciembre del 2016, el primer Plan Nacional para la conducta responsable de los negocios, que se produjo en un momento de máxima preocupación por la influencia corporativa en el gobierno de los EEUU, ante el nombramiento del presidente Donald Trump. Las características principales se basan en:

Que el Plan se apoya en los estándares y mejores prácticas nacionales e internacionales, incluidas las que figuran en las Directrices para las Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (ComunicarSe, 2016).

El Plan está estructurado en cinco categorías. Cada categoría pone de relieve las iniciativas en curso, al mismo tiempo que incluye aquellas que el Gobierno de los Estados Unidos tiene la intención de emprender. Los objetivos fundamentales que se marca son los siguientes:

- (1) Seguir mejorando las prácticas de la Administración en compra y financiación responsable;
- (2) Trabajar con empresas, sociedad civil y gobiernos extranjeros para compartir las mejores prácticas y apoyar los mejores estándares;
- (3) Destacar las historias de éxito de empresas líderes; y
- (4) Buscar mecanismos eficaces para abordar los impactos negativos cuando éstos se produzcan (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019).

El Plan recoge un catálogo de medidas centradas sobre todo en la acción exterior de las empresas estadounidenses, que necesitarán de un desarrollo concreto posterior. He aquí las principales:

- Fortalecer las leyes que impiden la importación de bienes producidos por el trabajo forzoso para asegurar que los productos fabricados bajo condiciones de explotación no accedan a los mercados de los Estados Unidos.
- Actualización de los criterios de normas sociales y ambientales para la financiación a través de la Corporación de Inversión Privada en el Extranjero, para promover altos estándares a través de la inversión privada respaldada por Estados Unidos.
- Crear orientación sobre las salvaguardias sociales para los programas de desarrollo de la agencia USAID.
- Financiar los esfuerzos para promover la concienciación y la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.
- Publicar, por primera vez, un informe anual del Punto de Contacto Nacional de los Estados Unidos para las Directrices de la OCDE.
- Identificar medios a través de acuerdos comerciales para alentar a las empresas a participar en conductas responsables.
- Mejorar el intercambio de información con los gobiernos subnacionales sobre las mejores prácticas de contratación pública, para garantizar que los gobiernos a todos los niveles promuevan conductas empresariales responsables mediante la compra.
- Colaboración con las partes interesadas.
- Establecer un mecanismo formal para aumentar la participación del gobierno en «iniciativas de múltiples partes interesadas» que promueven conductas responsables en varios sectores y regiones.
- Convocar a las partes interesadas a desarrollar y promover indicadores eficaces para medir y gestionar los impactos de los derechos laborales en las cadenas de suministro.
- Facilitar un diálogo con las partes interesadas sobre la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Promover la voz y el empoderamiento de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro a través de nuevas herramientas que permitan a los trabajadores de las cadenas nacionales de suministro informar directamente sobre posibles abusos laborales y violaciones a la seguridad en el lugar de trabajo.
- Facilitación de conductas responsables por las empresas (ComunicarSe, 2016).

El equipo de Conducta Empresarial Responsable (RBC) brinda orientación, promoción y apoyo para prácticas comerciales responsables, involucrando al sector privado, grupos laborales, organizaciones no gubernamentales y otros gobiernos, con base en las mejores prácticas internacionales. La OCDE y el Premio anual a la Excelencia Corporativa del secretario, y alberga el Punto de Contacto Nacional de EE. UU., que ofrece un mecanismo de resolución de disputas según las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Al

ayudar a las empresas estadounidenses a promover los derechos humanos, el respeto por el estado de derecho, la sostenibilidad y las inversiones en las comunidades locales, los gobiernos y los consumidores de todo el mundo buscan productos, servicios e inversiones estadounidenses:

- El compromiso del gobierno de los EE. UU. Con la conducta empresarial responsable (RBC) configura los estándares globales para garantizar que los derechos se respeten en todo el mundo y que las empresas se beneficien al hacer negocios de manera responsable.
- El equipo de RBC brinda orientación, promoción y apoyo para prácticas comerciales responsables, involucrando al sector privado, grupos laborales, organizaciones no gubernamentales y otros gobiernos. El equipo de RBC coordina los siguientes premios y programas:
  - El Premio de la Secretaría de Estado a la Excelencia Corporativa reconoce a las empresas estadounidenses que mantienen altos estándares como miembros responsables de sus comunidades durante casi 20 años.
  - El Punto de contacto nacional de EE. UU. Para la conducta empresarial responsable es un recurso de mediación y resolución de disputas que puede ayudar a las empresas y las partes interesadas cuando surgen problemas de conducta empresarial responsable en las operaciones de una empresa.
  - El Comité Asesor de Política Económica Internacional (ACIEP) es un grupo de partes interesadas del sector público y privado que se reúnen para asesorar al gobierno de los Estados Unidos sobre cuestiones económicas internacionales y su impacto en los Estados Unidos (Oficina de Asuntos Comerciales y Empresariales, 2021).

Para Amol Mehra, director de la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR), el PAN:

Crea un punto de partida para abordar la conducta empresarial responsable, y es alentador «por la forma consultiva en la que se recibieron las aportaciones y recomendaciones de múltiples partes interesadas». «Sin embargo, el PAN no aborda adecuadamente muchas de las preocupaciones planteadas por la sociedad civil y las organizaciones laborales (Agora, 2021).

El PAN proporciona un catálogo de las políticas federales existentes y las expectativas gubernamentales en torno a la conducta de las empresas estadounidenses que operan en el extranjero. Gran parte del plan se centra en leyes y políticas pasadas o existentes, con muy pocas acciones audaces nuevas para abordar los desafíos planteados por la actividad empresarial en derechos humanos. Además, el alcance del PAN es hacia afuera y prioriza el abordaje de la conducta empresarial que ocurre en el extranjero sobre las prácticas empresariales nacionales. Las organizaciones sociales como Human Right Watch critican el plan por “reafirmar ampliamente el statu quo y no ofrecer nuevas medidas para prevenir y abordar las violaciones” (ComunicarSe, 2016).

Además, previeron que la administración de Trump y la influencia de los intereses empresariales de la administración anterior, pusieron en peligro los acuerdos en materia de derechos humanos y empresas. En Estados Unidos también se verificó que el plan no depende de una mejor integración nacional, luego de la administración Trump, sin embargo, la administración Biden ha vuelto a comprometer a Estados Unidos con una política exterior centrada en la democracia, los derechos humanos y la igualdad. El uso efectivo de

herramientas multilaterales es un elemento importante de esa visión y, en ese sentido, el presidente ha dado instrucciones al Departamento de Estado para que se reencuentre de manera inmediata y firme con el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, luego de la retirada en junio de 2018 que no hizo nada para fomentar un cambio significativo, sino que creó un vacío de liderazgo estadounidense, que los países con agendas autoritarias han utilizado para su beneficio (Departamento de Estado de los Estados Unidos, 2021).

El Consejo puede ayudar a promover las libertades fundamentales en todo el mundo, incluidas las libertades de expresión, asociación y reunión, y de religión o creencias, así como los derechos fundamentales de mujeres, niñas, personas LGBTQI + y otras comunidades marginadas. Para abordar las deficiencias del Consejo y garantizar que esté a la altura de su mandato, Estados Unidos “debe estar en la mesa utilizando todo el peso de nuestro liderazgo diplomático” (Agora, 2021). En el plazo inmediato, Estados Unidos colaborará con el Consejo como observador y, en esa capacidad, tendrá la oportunidad de hablar en el Consejo, participar en negociaciones y asociarse con otros para presentar resoluciones. Se considera que la mejor manera de mejorar el Consejo es “colaborar con él y sus miembros de acuerdo con los principios. Creemos firmemente que cuando los Estados Unidos se comprometan de manera constructiva con el Consejo, en concierto con nuestros aliados y amigos, se logra un cambio positivo” (Blinken, 2021).

## 5. PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DD.HH. Y EMPRESAS CHILE

El Plan de Acción Nacional (PAN) de Derechos Humanos y Empresas es una política pública que entró en vigencia en agosto del año 2017, con la finalidad de implementar los Principios Rectores de DD.HH. y Empresas de Naciones Unidas, aprobados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos, del cual Chile es parte. Estos principios se sustentan en tres pilares:

- I. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos;
- II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, mediante la debida diligencia en materia de derechos humanos;
- III. El deber de garantizar el acceso a mecanismos de reparación para las víctimas de abusos relacionados con la actividad de las empresas; (Subsecretaría del Gobierno de Estados, 2020)

EL PAN de Derechos Humanos y Empresas nació dentro de los componentes del Plan Nacional de DDHH (Plan macro en la materia), el cual buscó “recoger todas las recomendaciones del sistema internacional de DDHH, tomando en cuenta prioridades sectoriales. El Plan cuenta con más de 600 acciones que son responsabilidad de los 23 ministerios y de otros organismos autónomos del Estado” (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019). Como antesala del PAN, se resaltó que el Plan de DDHH se elaboró teniendo en cuenta la participación ciudadana a través de diálogos regionales, los cuales

incluyeron a pueblos indígenas y tribales. En ese sentido, el INDH lidera en Chile el monitoreo del Plan Nacional de DDHH, evaluando avances y dando comentarios y recomendaciones para su efectiva implementación. Ahora bien, en cuanto se refiere específicamente al PAN y las acciones que se han desarrollado:

Se resaltó la firma de un convenio con el PNC de la OCDE para dotar de antecedentes y estándares el análisis de casos a cargo de este, incluyendo las 31 empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe: retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales líneas directrices y los PRNU. Igualmente, se ha dado capacitación a funcionarios en DDHH y Empresas, se actualizó la guía país. Así mismo, se resaltó también el hecho de contar con una Línea de Base con enfoque en niñez por parte de UNICEF (Wrzoncki & Zarama, 2019).

Si bien esta debió haberse considerado de forma previa a la elaboración del PAN, igualmente representa un avance significativo en cuanto al cumplimiento de las medidas y acciones que dan alcance a sus objetivos. No obstante, se mencionaron de otra parte algunos aspectos críticos que involucra la adopción del PAN, como por ejemplo la necesidad de darle continuidad al mismo como política de Estado, teniendo en cuenta que, “bajo algunas perspectivas, aun después de publicarse puede llegar a verse como un instrumento débil por falta de voluntad política y de compromiso en su implementación” (Cueto, 2020). En ese sentido, se señaló también que en el caso chileno existen algunas señales políticas que pueden verse como contradictorias, por ejemplo, por la postura adoptada frente al Acuerdo de Escazú y la Ley proinversión. Finalmente, se señaló “la existente de dificultades frente al acceso a la justicia y se remarcó la falta de participación especialmente desde organizaciones de base, al no haberse formado los órganos participativos y además tampoco haberse constituido instancias de monitoreo” (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019). De esta forma, mientras que en el primer reporte de avances se informaron 37 (25,3%) acciones en estado de “finalizadas-cumplidas”, a mayo de 2020 ese número se incrementó sustantivamente, de modo que:

60 acciones fueron informadas en esta categoría (41%) a mayo de 2020. Un correlato de lo anterior, es que el número de acciones que fueron reportadas “en implementación” en el primer reporte 69 (47,3%), se redujeron a 52 (36%), mientras que las acciones informadas como “no iniciadas” disminuyeron, en el período transcurrido entre ambos reportes, de 30 a 15 acciones (Subsecretaría del Gobierno de Estados, 2020).

Aunado a la ausencia de un resultado reportado en Chile por el primer informe y la falta de compromiso por el Congreso chileno o una mejor integración en la legislación nacional, es necesario poner de relieve que las circunstancias vividas en el país en los últimos nueve meses, retrasaron el ritmo de ejecución y desarrollo de las acciones comprometidas, de modo que se reconocen los servicios involucrados en ellas, el trabajo realizado a la fecha y el compromiso con el que se proponen avanzar en este último semestre de vigencia del Plan, con el fin de alcanzar el máximo cumplimiento de las acciones del mismo.

## 6. CONCLUSIÓN

Al conceptualizar que los PAN representan una herramienta estándar para que los gobiernos coordinen y prioricen acciones sobre un tema, con el propósito de revisar las necesidades y acciones del nivel nacional; crear consciencia e iniciar acción, interna y externa; establecer objetivos mensurables y asequibles; y promover vínculos y coherencia se ha logrado analizar el significativo alcance de los PAN sobre DDHH y Empresas implementados en las Américas al año 2020, teniendo en cuenta la descripción inicial del PNDHE, subrayando la importancia de que exista mandato político, en un dialogo articulado con los líderes en todos los sectores, con la ventaja de que se trata de un plan vivo, en constante revisión, por lo tanto se podrán realizar modificaciones y ajustes en la medida que el Grupo de Trabajo los considere pertinentes y manteniendo siempre el espíritu con el que se construyó.

A su vez, bajo la iniciativa de Obama de gestar el PAN para la Conducta Responsable de los Negocios en EUA, se logró identificar que el alcance es hacia el exterior, priorizando el abordaje de la conducta empresarial que ocurre en el extranjero sobre las prácticas empresariales nacionales y se verificó que el plan no depende de una mejor integración nacional, luego de la administración Trump, con el compromiso de Biden ha con una política exterior centrada en la democracia, los derechos humanos y la igualdad, contrastado con la caracterización del PAN de DD.HH. y Empresas de Chile, el cual a pesar de lograr alcances relevantes, se evidencio que faltó compromiso de parte del Congreso con una mejor integración en la legislación nacional.

En ese sentido, debe ser tenido en cuenta el carácter positivista de América Latina de poder fijar estándares comunes y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, y los mecanismos de protección del sistema universal, como un gran reto y desafío, manteniendo el cuestionamiento acerca del carácter vinculante y/o regulatorio que deberían tener las políticas de Empresas y DDHH y especialmente en cuanto a la adopción e implementación de un PAN, la cual debería estar alineada con los marcos jurídicos nacionales (regulación y obligaciones exigibles frente a la actividad empresarial) especialmente en lo que tiene que ver con la reparación integral.

Lograr ampliar una agenda integral y vasta de implementación de políticas públicas y regulación de la actividad empresarial con el enfoque de los derechos humanos en América Latina es un reto. La adopción e implementación de Planes de Acción Nacionales continúa representando un objetivo común se ha afianzado como el punto de partida común de los Gobiernos, como de las OSC, las INDH, y la academia, generando diálogos multisectoriales y de múltiples actores, como plataforma regional de cooperación y de revisión de avances.

Si bien el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas alienta encarecidamente a todos los Estados a desarrollar, promulgar y actualizar un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos como parte de la responsabilidad del Estado para difundir e

implementar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, se reconoce la absoluta necesidad de generar mayores sinergias con el sector empresarial, para lo cual puede ayudar el desarrollo de herramientas pedagógicas y la generación de más espacios de intercambio, en donde se pueda socializar y concientizar sobre el impacto de desarrollar instrumentos como los PAN, en alianzas con la academia con el fin de que dichas propuestas y experiencias significativas sean divulgadas y socializadas.

Si bien la discusión se centró en el desarrollo y adopción de PAN, está claro que estos no representan la única herramienta relacionada con la aplicación de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos y, por tanto, hacen parte del discurso, respaldo o acción ejecutiva y política común de varios Estados, a la par con otras iniciativas, por ejemplo, aquellas de carácter legislativo y/o regulatorio. Hacer un balance de los casos implementados en las Américas es fundamental para que el lector, a partir de la comparación de experiencias, pueda concluir sobre buenas prácticas y mejoras para las próximas iniciativas del plan nacional y profundizar el análisis de cómo las experiencias existentes pueden contribuir a países que aún no han implementado sus planes, que se critiquen los datos de efectividad ya presentados y se logren aproximar lo que estas experiencias tienen en común y lo que los distingue.

## REFERENCIAS | REFERENCES | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agora. (2021). EEUU publica su plan de acción en Empresas y Derechos Humanos. *Agora*, 1-5. Obtenido de <https://www.agorarsc.org/eeuu-publica-su-plan-de-accion-en-empresas-y-derechos-humanos/>

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2020). *Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas*. Bogotá, Colombia: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Obtenido de [https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna\\_colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf)

Baylos, A. (25 de Agosto de 2009). Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. *Revistas Científicas Complutense*, 27, 108. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909120107A>

Blinken, A. (08 de febrero de 2021). *U.S. Department Of State*. Obtenido de Decisión de Estados Unidos de volver a colaborar con el Consejo de Derechos Humanos de la ONU: <https://www.state.gov/u-s-decision-to-reengage-with-the-un-human-rights-council/>

Cantú Rivera, H. (31 de octubre de 2016). Los derechos humanos y las empresas: reflexiones desde América Latina. Paris. Obtenido de



[http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op\\_20170808\\_02.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20170808_02.pdf)

Cantú Rivera, H. (2017). Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización del derecho internacional en el ámbito interno. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 125-126. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional>

Cantú Rivera, H. (Enero de 2017). Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización del derecho internacional en el ámbito interno. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 17. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46542017000100113&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46542017000100113&script=sci_arttext)

Clavijo, D., Guerra, D., & Yáñez, D. (2014). *Método, Metodología y Técnicas de la Investigación aplicada a Derecho*. Bogotá: Ibañez. Obtenido de [http://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017\\_7b9061\\_60327073.pdf](http://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf)

ComunicarSe. (2016). *EE.UU presenta su Plan Nacional de Acción para la Conducta Responsable en los Negocios*. ComunicarSe. Obtenido de [www.comunicarseweb.com/%2Fnoticia/%2Feeuu-presenta-su-plan-nacional-de-accion-para-la-conducta-responsable-en-los-negocios](http://www.comunicarseweb.com/%2Fnoticia/%2Feeuu-presenta-su-plan-nacional-de-accion-para-la-conducta-responsable-en-los-negocios)

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. (2017). *Informe de avances en la implementación*. Bogotá: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y asuntos internacionales. (2018). *Colombia avanza en el respeto y garantía de los derechos humanos*. Bogotá, Colombia: Gov.co. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Paginas/colombia-avanza-en-el-respeto-y-garantia-derechos-humanos.aspx>

Cueto, J. (2020). *Acuerdo de Escazú: el polémico rechazo de Chile al primer gran pacto medioambiental de América Latina y el Caribe*. BBC News Mundo. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-54263916>

Departamento de Estado de los Estados Unidos. (2021). *Información diaria de prensa del Departamento de Estado*. Washington: State.gov. Obtenido de <https://www.state.gov/>

Estrada, D. (2005). *Régimen jurídico internacional de las empresas transnacionales en las esfera de los derechos humanos*. México: Porrúa.

Fundeps. (2020). *¿Por qué Argentina aún no tiene un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos?* Córdoba, Argentina. Obtenido de <https://www.fundeps.org/plan-nacional-empresas-ddhh/>

Gobierno de Colombia. (2021). *Instancias, mecanismos y medidas de remedio no judicial*. Bogotá: Embajada Británica de Bogotá. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2018/Documents/180507-instancias-mecanismos-medidas-remedio-no-judicial.pdf>

- Gos, T. (30 de abril de 2017). La Responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y el establecimiento deber de debida diligencia como una obligación legal para las industrias extractivas.: desafíos y oportunidades en las Américas. *American University International Law Review*, 32(4). Obtenido de <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1915&context=auilr>
- Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. (2021). *Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Ginebra: ONU. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf)
- Günther, K. (2003). Pluralismo jurídico y Código Universal de la Legalidad: la globalización como problema de Teoría del Derecho. *FORO. Anuario de Derechos Humanos, nueva época*, 240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1291299>
- Instituto Danés de Derechos Humanos. (2019). *Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales*. Copenhague K: Instituto Danés de Derechos Humanos. Obtenido de [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/empresas\\_y\\_derechos\\_humanos\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/empresas_y_derechos_humanos_en_america_latina_y_el_caribe.pdf)
- Jerbi, S. (2009). Business and Human Rights at the un: What Might Happen Next?, *Human Rights Quarterly*. 31(2), 299-320. Obtenido de <http://www.unctad.org/sections/dite/iia/docs/Compendium//en/13%20volume%201>
- Kaufmann, J. & Schrijver, N. (1990). Changing Global Needs: Expanding Roles for the United. En J. y. Kaufmann, *The Academic Council on the United Nations System* (pág. 5). Estados Unidos. Obtenido de <https://www.brookings.edu/articles/the-globalization-challenge-the-u-s-role-in-shaping-world-trade-and-investment/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. Argentina: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/derechoshumanos/plan-nacional-accion>
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2003). *Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*. Ginebra: Naciones Unidas. Obtenido de <https://observatoriosc.org/normas-sobre-las-responsabilidades-de-las-empresas-transnacionales-y-otras-empresas-comerciales-en-la-esfera-de-los-derechos-humanos/>
- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. Paris, Francia: OCDE. Obtenido de <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- Oficina de Asuntos Comerciales y Empresariales. (13 de enero de 2021). *Departamento de Estado de Estados Unidos*. Obtenido de Conducta empresarial responsable: <https://www.state.gov/responsible-business-conduct/>
- Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015). *Plan Nacional de Acción Empresas y Derechos Humanos*. Bogotá. Obtenido de

[https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna\\_colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf)

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). *Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresa*. Bogotá: OHCHR.Org. Obtenido de Consejería de Derechos Humanos: [https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna\\_colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf)

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). *Plan de Acción de Derechos humanos y Empresas*. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Obtenido de CONSEJERIA DE DERECHOS HUMANOS: [https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna\\_colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/documents/issues/business/nationalplans/pna_colombia_9dic.pdf)

Pacto Mundial. Red Española. (13 de Noviembre de 2020). *Pacto Mundial*. Obtenido de Global Compact (deprecated): <https://www.pactomundial.org/global-compact/>

Presidencia de la Nación. (2020). *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. Argentina. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_medio\\_termino\\_sdh\\_2019.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_medio_termino_sdh_2019.pdf)

Rasche, A. (2009). A Necessary Supplement - What the United Nations Global Compact Is and Is Not. *Business & Society*, 48(4), 511-537. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1653516](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1653516)

Sassen, S. (1996). *Losing control? Sovereignty in the age of globalization*. Estados Unidos: Columbia University Press. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/30529999\\_Losing\\_Control\\_Sovereignty\\_in\\_an\\_Age\\_of\\_Globalization](https://www.researchgate.net/publication/30529999_Losing_Control_Sovereignty_in_an_Age_of_Globalization)

Subsecretaria del Gobierno de Estados. (2020). *Plan de Acción Nacional de DD.HH. y Empresas*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile. Obtenido de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas>

Tolé Martínez, J. (2019). El primer país no europeo en implementar el Plan Nacional sobre Derechos Humanos y empresas: avances, críticas y retos para Colombia. En J. Tolé Martínez, A. Julio Estrada, & Et. al., *Desafíos para la regulación de los Derechos Humanos y las Empresas: ¿Como lograr proteger, respetar y remediar?* (págs. 209-247). Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UsHTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA469&dq=El+primer+pa%C3%ADs+no+europeo+en+implementar+el+Plan+Nacional+de+Acci%C3%B3n+sobre+Derechos+Humanos+y+empresas:+avances,+cr%C3%ADtica+s+y+retos+para+Colombia&ots=X636Z4cd9u&sig=mq5>

U.S. Department of State. (2016). *Conducta empresarial responsable: primer plan de acción nacional para los Estados Unidos de América*. United States: State.gov of E.U. Obtenido de <https://www.state.gov/>

Willets, P. (1998). Political globalization and the impact of ngos upon transnational companies,. En J. Mitchell, *Companies in a world of conflict: ngos, sanctions and Ngos, sanctions and corporate responsibility* (págs. 195-226). London: Royal Institute of International Affairs. Obtenido de

<https://books.google.com.co/books?id=VIPKxgy9bj4C&pg=PA195&lpg=PA195&dq=Political+globalization+and+the+impact+of+ngos+upon+transnational+companies,+Companies+in+a+world+of+conflict:+ngos,+sanctions+and&source=bl&ots=tixgBKJwP4&sig=ACfU3U2yuE8dJFxSTxAYIP0>

Wrzoncki, E., & Zarama, G. (2019). *Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: Retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacioanles*. Dinamarca: Instituto Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca. Obtenido de <https://www.humanrights.dk/>

### **Berónica Narváez Mercado**

*Doctorante en Derecho de la Universidad Libre de Colombia. MBA de la Escuela Libre de Derecho de Costa Rica, Abogada, Conciliadora y Docente Investigadora. Directora del Grupo de Investigaciones Socio jurídicas GIS CER de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Corporación Universitaria del Caribe. Coordinadora de la Línea de Investigación de Derechos Humanos y Empresa del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO*  
<https://orcid.org/0000-0003-4161-9275>  
[beronica.narvaez@cecar.edu.co](mailto:beronica.narvaez@cecar.edu.co)

### **Pablo Rodríguez**

*Magister en Relaciones Internacionales con mención en Negociación y Cooperación Internacional. Línea de investigación China y economía política internacional. Parte del Grupo de Trabajo CLACSO Lex Mercatoria, derechos humanos y democracia además se desempeña como investigador en FLACSO en el área de minería, derechos humanos y recursos naturales no renovables*  
<https://orcid.org/0000-0002-3585-6453>  
[pirodriguez@flacso.edu.ec](mailto:pirodriguez@flacso.edu.ec)

### **Piedad Martínez Carazo**

*Doctora en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Autónoma de Barcelona, tesis: Proceso del Desarrollo Exportador de las Pymes industriales del Caribe colombiano. Magister en Creación Estratégica y gestión de Empresas de la Universidad Autónoma De Barcelona. Especializada en Gerencia de la Hacienda Pública y Finanzas. Investigadora Junior Colciencias*  
<https://orcid.org/0000-0002-4149-1155>  
[piedad.martinez@cecar.edu.co](mailto:piedad.martinez@cecar.edu.co)

---

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