

REVISTA PERUANA DE DERECHO INTERNACIONAL

ISSN: 0035-0370 / ISSN-e: 2663-0222

Tomo LXXVII, enero-abril 2026, No.182, pp. 163-192

Recepción: 28/09/2025. Aceptación: 12/01/2026

DOI: <https://doi.org/10.38180/68af4238>



**ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE EMPRESAS Y
DERECHOS HUMANOS PARA LA SOSTENIBILIDAD GLOBAL**

INTERNATIONAL STANDARDS IN BUSINESS
AND HUMAN RIGHTS FOR GLOBAL SUSTAINABILITY

Edgardo Rodríguez Gómez*

Universidad Antonio Ruiz de Montoya
(Lima, Perú)

edgardo.rodriguez@uarm.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6070-1533>

RESUMEN

El Estado peruano ha incorporado en sus políticas públicas los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos que concretan el Marco Ruggie con los pilares de proteger, respetar y remediar. Es un marco de normas de soft law que no crean nuevos derechos, sólo ofrece directrices para incorporar en la agenda del Derecho Internacional de los Derechos Humanos a las empresas promoviendo su responsabilidad.

Es importante hacer un balance de estos estándares que no están contenidos en un tratado con efectos vinculantes; en ese sentido, el objetivo

* Profesor de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Miembro asociado del Grupo de Investigación sobre el Derecho y la Justicia (Gidyj) de la Universidad Carlos III de Madrid como investigador del Proyecto ICON – IGER. Interest Group on Emerging Rights. Doctor y Máster en Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Master 2 en Investigación sobre Historia del Derecho, las Instituciones y las Ideas Políticas por la Universidad d’Aix-Marseille en Francia. Ha sido Director General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos entre 2019 y 2024.

es verificar el desarrollo de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú teniendo en cuenta a los actores participantes en la aprobación de la primera política pública sobre la materia: empresas, sindicatos, sociedad civil especializada en derechos humanos, pueblos indígenas y Estado.

Se trata de una investigación cualitativa que evalúa los avances normativos internacionales y nacionales conforme a los estándares de empresas y derechos humanos para el logro de consensos sobre sostenibilidad, que está vinculada con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Palabras clave: estándares internacionales, empresas y derechos humanos, sostenibilidad, evaluación de políticas públicas, derecho blando.

ABSTRACT

The Peruvian State has incorporated into its public policies international standards on business and human rights, which embody the Ruggie Framework, based on the pillars of protect, respect, and remedy. It is a framework of soft law standards that does not create new rights; it merely offers guidelines for incorporating business into the international human rights law agenda by promoting its responsibility.

It is important to take stock of these standards, which are not contained in a binding treaty. In this regard, the objective is to verify the development of the Guiding Principles on Business and Human Rights in Peru, considering the stakeholders involved in the approval of the first public policy on the subject: businesses, unions, civil society organizations specializing in human rights, Indigenous peoples and the State.

This qualitative research assesses regulatory progress in line with business and human rights standards to achieve consensus on sustainability, which is linked to the adoption of the Sustainable Development Goals and the Guidelines of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD).

Keywords: international standards, business and human rights, sustainability, public policy assessment, soft law.

* * * * *

INTRODUCCIÓN

Se presenta un breve recorrido de la incorporación paulatina de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el país y su relevancia como estándares internacionales orientadores de las políticas públicas del Estado peruano, con más de una década de vigencia en el Sistema Universal de protección de Derechos Humanos. El Perú fue considerado por el profesor John Ruggie en la consulta amplia que condujo a nivel global y que llevó a su adopción por las Naciones Unidas.

Los Principios Rectores son estándares incluidos en el proceso de implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos para el periodo 2018-2021, a cargo del Poder Ejecutivo peruano. En el quinto lineamiento estratégico de este instrumento de políticas públicas figura la decisión de iniciar la incorporación de los estándares de derechos humanos que involucren el actuar de las empresas, bajo el liderazgo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. El objetivo fue situar al país en una agenda novedosa que daría lugar a la elaboración de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos orientado por el Marco Ruggie desde sus tres pilares: proteger, respetar y remediar. Este Plan fue aprobado en el año 2021 y se implementará hasta finales del 2026, al haber sido prorrogada su vigencia.

El objetivo de este trabajo es verificar el desarrollo de los Principios Rectores en el Perú, considerando que en la actualidad han entrado en diálogo con otros estándares de índole económico con propósitos similares: las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales. Se tiene en cuenta el involucramiento con todos estos estándares de los actores participantes en la aprobación e implementación de la primera política pública sobre

la materia: empresas, sindicatos, sociedad civil especializada en derechos humanos, pueblos indígenas, pueblo afroperuano y Estado.

Desde el año 2018, la guía de los Principios Rectores se ha fortalecido en el discurso y la práctica que propicia el proceso de elaboración e implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, relacionado con otros instrumentos que suman para su vigencia más efectiva, ampliando la visión hacia las inquietudes económicas y el entorno comunitario. No es posible pensar los estándares internacionales de derechos humanos sin conectarlos con las Directrices de la OCDE, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La sostenibilidad es un estándar vigente en la práctica de los Estados, las empresas y la sociedad muy vinculada con las exigencias de la Conducta Empresarial Responsable (CER).

Para lograr el objetivo, este trabajo se estructura en tres secciones. La primera da cuenta de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos vigentes desde la aprobación del Marco Ruggie en el año 2011 y adoptados en el país oficialmente desde 2018. En la segunda, se verifica el impulso de la Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE y la debida diligencia en derechos humanos como contenido del segundo pilar: Respetar, vinculado con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Finalmente, en la tercera, se abordan los consensos de actores múltiples relativos a los estándares de sostenibilidad empresarial para el cuidado del ambiente y la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.

1. LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE DERECHOS HUMANOS DEL PERÚ

En el año 2021, el Estado peruano celebró doscientos años de vida republicana en medio de una pandemia global que afectó sus logros de décadas de reciente crecimiento económico (Huamán Fernández, 2021), impactó profundamente en los grupos de población en situación de mayor vulnerabilidad (UNICEF, 2021) y desnudó su precariedad institucional

planteando enormes retos pendientes en materia de eficacia estatal. Al mismo tiempo, se abrió un escenario de oportunidades avizorándose la intención de vincular esfuerzos de diferentes actores bajo un horizonte común.

Ese año se aprobó de forma consensuada el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos para el periodo 2021 a 2025 (Minjusdh, 2021a) con el propósito de hacer efectivos los entonces treinta y un principios rectores del Marco Ruggie: proteger, respetar y remediar, aprobado en el año 2011 por las Naciones Unidas. La incorporación de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, como una tarea que debía ser conducida por el Estado peruano, aparece de forma temprana en el segundo Plan Nacional de Derechos Humanos, vigente para el periodo 2014 a 2016, cuyo proceso de elaboración comenzó en 2012 (Minjusdh, 2014). En una acción estratégica relativa a los derechos de los pueblos indígenas se buscaba evaluar el impacto de la actividad empresarial en el respeto a los derechos humanos en el país, considerando la intervención de cuatro sectores del Poder Ejecutivo.

Para involucrar al país en la lógica de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos se requería verificar la existencia de un discurso común para múltiples actores, diagnosticar la problemática desde una lectura consensuada conforme a la perspectiva de los citados principios y, finalmente, incluir tareas realistas en un Plan Nacional de Acción. El Marco Ruggie, aprobado por la Asamblea de las Naciones Unidas (Acnudh, 2011), ofreció las premisas para impulsar el diálogo desde una misma plataforma. A partir del año 2019 se elaboraron diagnósticos y líneas de base sobre veintitrés temas complejos de interés compartido; sobre la base de esos documentos, se acordaron los contenidos de las acciones que aún son implementadas por el Estado peruano. La ruta quedó trazada y los pasos van encaminados.

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Minjusdh, 2021a), para el periodo 2021 a 2025, confirma el vínculo entre la actividad empresarial y los derechos universales en una agenda inédita para el Perú. Las empresas estatales, por ejemplo, revelaban ya serias deficiencias a la hora de evaluar su actuación acorde con los estándares internacionales no vinculantes en la materia, también destinados para medir el desempeño de

las empresas del sector privado. Son directrices contenidas en instrumentos cuyos orígenes se remontan a casi cinco décadas atrás (IED-UARM, 2018).

En efecto, ya en 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a la que Perú busca adherirse en un proceso que está en marcha, planteó Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales, y en 1977, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Estos instrumentos dirigidos a empresas públicas y privadas estaban secundados por otro relativo sólo a estas últimas: el Pacto Mundial, una agenda de compromisos de responsabilidad empresarial que las vincula con la Organización de Naciones Unidas (ONU) desde inicios del milenio (IED-UARM, 2018).

En este siglo, ese vínculo se estrechó mucho más. Desde la Organización de las Naciones Unidas se impulsó un proceso de mayor involucramiento y muy riguroso con el nombramiento de un Representante Especial de la Secretaría General de la organización internacional para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, tarea que recayó en el académico estadounidense de la Universidad de Harvard John Ruggie quien, entre 2005 y 2011, definió los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos que hoy constituyen -sin formar parte de un tratado- los estándares globales en esta materia consagrados en los siguientes pilares:

El primer pilar: Proteger, hace hincapié en la obligación estatal de dar protección a todas las personas cuando surgen riesgos o se producen vulneraciones a los derechos humanos, sea por acciones ejecutadas por agentes estatales o por particulares, prestando atención al actuar de las empresas. A los Estados les corresponde, en consecuencia, elaborar e implementar políticas públicas, aprobar medidas legislativas y/o administrativas, previendo responsabilidades y sanciones (ACNUDH, 2011).

El segundo pilar: Respetar, plantea que el respeto de los derechos humanos es una responsabilidad de las empresas. Corresponde a los Estados involucrarlas en la tarea de evitar afectaciones a los derechos de las personas a través de un tratamiento cuidadoso de riesgos que, como

resultado de sus actividades, pueden generar impactos negativos sobre los titulares de derechos. Se les exige, por ello, conductas de debida diligencia y disposición a responder por las consecuencias indeseadas de sus operaciones (ACNUDH, 2011).

El tercer pilar: Remediar, está enfocado en las personas y colectividades que hayan resultado afectadas por las actividades empresariales a fin de que cuenten con instancias y mecanismos efectivos para hacer valer sus derechos. Corresponde esta vez a los Estados y a las empresas la tarea de diseñar las vías de tratamiento de denuncias, el acceso a la justicia y a las reparaciones no sólo con procedimientos judiciales, sino contemplando esta vez cauces de atención extrajudiciales -sobre todo de las propias empresas- o administrativos (ACNUDH, 2011).

Es importante recordar que, en sentido jurídico estricto, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos no establecen nuevas obligaciones jurídicas respecto de los derechos humanos que ya están reconocidos a nivel global, y tampoco reconocen nuevos derechos, pues tienen el carácter de directrices de alcance internacional que orientan el diseño de políticas públicas en los Estados. A la larga, inciden en la intervención estatal y el compromiso empresarial para concretar avances del cumplimiento de las normas vinculantes ya existentes (IED-UARM, 2018, p. 26).

Al mismo tiempo es necesario incidir acerca de los alcances de la responsabilidad de respetar los derechos humanos que tienen las empresas pudiendo estar previstas en normas nacionales ya existentes de alcance general e interés común como la protección de la salud conectada con los derechos a la vida e integridad física y mental, la lucha contra la corrupción que impacta en la institucionalidad y la previsión de servicios para las personas en situación de mayor vulnerabilidad o el cuidado del ambiente así como de otros recursos indispensables como el agua, el aire limpio o las fuentes alimentarias. Desde la lógica de los Principios Rectores esa responsabilidad va más allá de dicha regulación estatal, pues se proyecta a situaciones relativas a riesgos y propósitos de alcance global (Acnudh, 2012).

En el caso peruano, es a partir de la elaboración e implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos para el periodo 2018-2021 cuando el Marco Ruggie se afirma e inicia su desarrollo activado por el Estado que opta por generar cauces de participación de múltiples actores, incluso a pesar de la pandemia de la Covid-19 en el país (MINJUSDH, 2019, pp. 72-73; Rodríguez Gómez, 2019; Chunga, 2023). Dicho plan incluyó un nuevo eje transversal de intervención estatal bajo el marco del enfoque basado en derechos humanos, totalmente innovador en relación con los planes nacionales previos, expresado bajo el rótulo: Lineamiento estratégico N° 5: Implementación de estándares de cumplimiento de derechos humanos en las actividades de las empresas privadas y públicas (MINJUSDH, 2018).

Los distintos actores interesados en este proceso, más allá de los responsables estatales, es decir, las empresas, la sociedad civil especializada en derechos humanos, los sindicatos y los pueblos indígenas hallaron en los principios rectores una base estable de orientación para reflexionar y plantear el abordaje de temas controvertidos como los impactos de las actividades extractivas en comunidades, la protección de personas defensoras de derechos humanos, la corrupción, la contaminación ambiental o la informalidad de la economía que el informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas puso sobre el tapete tras su visita oficial del año 2017 (Consejo de Derechos Humanos, 2018).

Los más de veinte temas identificados como prioritarios a partir del informe internacional del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, fundamentado en los Principios Rectores, formaron parte de una metodología consultada con todos los actores y aprobada oficialmente (MINJUSDH, 2019). En esa agenda no podía estar ausente el diagnóstico de las políticas públicas relacionadas con las poblaciones en situación de vulnerabilidad a quienes, desde la lógica garantista del tercer Plan Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos las consideraba como grupos en situación de especial protección (MINJUSDH, 2018).

Los gremios empresariales peruanos más influyentes, inicialmente reticentes al mencionado informe, propusieron un tratamiento consensuado de los temas de preocupación del Grupo de Trabajo, para concretar su

participación en la búsqueda de soluciones sumándose a los diferentes espacios de diálogo con otros actores interesados. En consecuencia, a partir del año 2019, en Perú la guía de los Principios Rectores dejó de ser el listado de inquietudes exclusivo de los organismos internacionales para instalarse como tarea de numerosos sectores estatales en el marco del cumplimiento del primer pilar del Marco Ruggie, en diálogo con la sociedad civil interesada en su promoción, así como de los gremios de empresas formales que asumieron la presencia de los sindicatos y pueblos indígenas (MINJUSDH, 2019).

Bajo los alcances del primer pilar -Proteger- recae sobre el Estado la obligación de garantizar los derechos de todas las personas. Bajo esa obligación le correspondía hacer frente al impacto de la pandemia de la Covid-19, ante la cual reveló sus graves inconsistencias. Ese era también el momento de identificar y valorar las buenas prácticas empresariales de pequeñas, medianas y microempresas, así como de la gran empresa, a la hora de promover la articulación de esfuerzos multiactor (MINJUSDH, 2020).

En cuanto a los Principios Rectores que están contenidos bajo el marco del segundo pilar -Respetar- destaca el progresivo desarrollo de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos. La afirmación de la responsabilidad empresarial, ahora bajo los alcances de la Conducta Empresarial Responsable (CER) impulsada por la OCDE, permite comprender que el discurso de numerosas empresas formales en el país se ha encaminado hacia la institucionalización y articulación con los estándares de sostenibilidad empresarial (MINJUSDH, 2021b).

Al igual que en otros países de la región, un esfuerzo de definición de mecanismos para concretar el tercer pilar -Remediar-, se hace necesario considerando, entre otras oportunidades, las funciones del Punto Nacional de Contacto (PNC) para la Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE en el Perú. Esta entidad está adscrita a Proinversión, y tienen un rol mediador una vez que se activan ante ella las instancias específicas no judiciales por comunidades, colectivos y personas afectadas por el actuar empresarial; sin embargo, sus avances se consideran aún ineficaces (Sánchez Vargas de Ríos, 2024). Todo lo pendiente de mejora incluye a los esfuerzos empresariales y estatales para generar vías de denuncia ante situaciones que han demostrado alto impacto público como los derrames de petróleo,

la caída de infraestructuras de centros comerciales o deflagraciones en los últimos años.

Es importante tener en cuenta que los estándares del Sistema Universal de protección de Derechos Humanos, adoptados en países vecinos como Chile y Colombia, se han visto complementados en la región por un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que contiene recomendaciones sobre Estándares interamericanos de Empresas y Derecho Humanos (CIDH, 2019); además, en años recientes, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dictado dos sentencias sobre la materia contra el Estado peruano. Se trata del caso *Olivera Fuentes vs. Perú* (Corte IDH, 2023a) y *Habitantes de La Oroya vs. Perú* (Corte IDH, 2023b), ambos pendientes de cumplimiento satisfactorio.

La sostenibilidad también es parte de los estándares internacionales de interés para todos los actores comprometidos con la agenda de los ODS de Naciones Unidas con miras al año 2030 que, a partir del convocante mensaje de no dejar a nadie atrás, se ha instalado en las políticas públicas de derechos humanos y proyectado en la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Pensar el desarrollo económico del país es una necesidad, pero pensarlo inclusivamente es también una tarea relacionada con la Conducta Empresarial Responsable (CER).

2. EL ÉNFASIS EN EL SEGUNDO PILAR: RESPETAR, VINCULADO CON LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Con la implementación paulatina de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, por varios organismos de las Naciones Unidas, que plantean expresamente la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos universales -es decir, no sólo de quienes forman parte de sus equipos, sino de las personas y colectivos situados en el entorno de sus actividades empresariales y con quienes se relacionan de forma cotidiana-, el cuidado del ambiente y el diálogo con quienes promueven ese cuidado constituyen parte de esa responsabilidad (ACNUDH, 2012).

El segundo pilar del Marco Ruggie: Respetar, está dirigido a las empresas de todo tamaño y proyección territorial a fin de orientar su conducta responsable, contando con las políticas públicas elaboradas por los Estados para el fortalecimiento de sus compromisos relativos a evitar afectaciones a los derechos humanos. Ello implica que en sus políticas internas y en el desarrollo de sus actividades lucrativas se preste atención a la prevención de prácticas riesgosas cuyo impacto puede conllevar, en el contexto peruano, la vulneración de derechos tan importantes como el de vivir en un ambiente sano, la alimentación saludable, o aquellos específicos de los grupos en situación de especial protección que los promueven y defienden en costa, sierra y selva (CIDH, 2025).

Este pilar, como estándar internacional del Sistema Universal de protección de Derechos Humanos, está en conexión con otras orientaciones de organizaciones internacionales que, pese a circunscribir sus tareas a propósitos fundamentalmente económicos, encajan en el llamado a la responsabilidad de las empresas conforme a un enfoque centrado en las personas. La OCDE, como organización global que congrega a las economías más importantes del mundo, ha desarrollado simultáneamente las Líneas Directrices para la Conducta Empresarial Responsable (CER), cuyas guías son seguidas por varias empresas extractivas transnacionales (AngloAmerican, 2020, p. 11) situadas en el país incluso antes de la aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, a fin de evitar riesgos sociales y ambientales, sobre todo en escenarios de conflictividad (OCDE, 2018a).

Los procesos adoptados por las empresas acordes con las orientaciones de las guías de la OCDE, estrechamente vinculados con el segundo pilar del Marco Ruggie, proponen emplear instrumentos para evaluar riesgos e impactos indeseados en los derechos humanos como tarea de responsabilidad empresarial. En ese sentido, los estándares contenidos tanto en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas como en las Líneas Directrices de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable (CER) orientan, de manera concordante, a las empresas y los Estados para el diseño de políticas y procedimientos de debida diligencia empresarial (OCDE, 2018b, p. 13).

La Conducta Empresarial Responsable (CER) ha adquirido enorme relevancia a partir de los efectos de la pandemia de la Covid-19. La insuficiente respuesta estatal y el potencial del actuar empresarial animaron a una reflexión colectiva para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos de las actividades empresariales en las personas, la sociedad y el planeta. Asimismo, la exigencia de garantía de derechos humanos en las respuestas gubernamentales y de responsabilidad en las actividades empresariales invitaba a la búsqueda de criterios para lograr una recuperación progresiva, resiliente e identificada con el paradigma del desarrollo sostenible, de contenido no sólo económico.

El Estado peruano desde inicios de este siglo ha dado pasos significativos para implementar los estándares de debida diligencia, a pesar de que recién desde el año 2022 está avanzando voluntariamente en los compromisos de la Adopción de la Hoja de ruta del proceso de acceso a la OCDE. En el año 2018 se adhirió a la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (CER); previamente, se había adherido a las Recomendaciones del Consejo sobre las Guías de Debida Diligencia para dos sectores clave de la economía del país: el sector minero y el sector textil y del calzado, en 2011 y 2017 (MINJUSDH, 2021, p. 16).

Todas estas normas directrices no son vinculantes, pero ello no obsta para verificar su acatamiento progresivo a nivel interno. Así se aprecia de la tarea estatal destinada a desarrollar las políticas públicas con enfoque basado en derechos humanos, que corresponde al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en tanto líder del proceso de aprobación e implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, según los Principios Rectores del Marco Ruggie, a la que se suma el rol del Punto Nacional de Contacto (PNC) para la Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE en Perú, que actúa siguiendo las Líneas Directrices de esta organización internacional, a las que se adhirió el Perú en 2008, promoviendo dicho instrumento, así como las guías de debida diligencia empresarial (Proinversión – PNC-OCDE, 2024).

En función de ambos marcos se aprecia que el objetivo de poner en marcha los procesos de debida diligencia empresarial es evaluar los riesgos de

impactos negativos que las actividades empresariales pueden causar afectando los derechos humanos de las personas, lo cual incluye -como se advertía al inicio de esta sección- a quienes integran sus propios equipos, debiendo además prestarse atención a quienes en el entorno del impacto de sus operaciones pertenecen a grupos en situación de especial protección. El propósito, en ese sentido, es preventivo, pues se procura identificar toda situación que pueda conllevar una vulneración a los derechos universales de manera oportuna.

En el último lustro, los avances en el fortalecimiento de las funciones del Punto Nacional de Contacto (PNC) para la Conducta Empresarial Responsable (CER) tienen como antecedente un estudio sobre el país elaborado por la organización económica en el año 2019, y presentado públicamente por el Estado en el 2020. En ese diagnóstico la OCDE evaluó por primera vez en la historia las políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable (CER), y lo hizo respecto del Perú. Se formularon entonces recomendaciones prácticas para reforzar la implementación de los estándares de la organización con el objetivo de mejorar los resultados económicos y de sostenibilidad nacional (OCDE, 2020).

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos tomó en cuenta el estudio para tratar el complejo tema de la informalidad económica a la hora de elaborar un informe de diagnóstico y línea de base nacional, prestando atención a los desafíos económicos, sociales y jurídicos que plantea este fenómeno y que pueden ser encauzados a través de los procesos de debida diligencia empresarial. Se ha considerado que el desarrollo de las políticas públicas no sólo debía llegar a las empresas públicas y privadas formales, sino también a las informales (MINJUSDH, 2021c), lo cual constituye un tema de inquietante actualidad.

Eso significaba para el Estado la exigencia de una mayor presencia institucional y la capacidad para aplicar la ley en procura de la protección de los derechos humanos, especialmente en las regiones remotas y con especial énfasis respecto de la economía informal endémica en todo el territorio peruano. Además de la necesidad de desplegar esfuerzos dirigidos a sacar a las empresas de la informalidad, el país desde los consensos multiactor afirmados debía tomar medidas para detectar y contrarrestar las violaciones de los derechos humanos en el sector informal. (MINJUSDH, 2021c).

Las consecuencias negativas de las actividades empresariales informales resultan transversales. Además, este fenómeno multicausal genera que, en determinadas operaciones comerciales como en aquellas vinculadas con las actividades de minería, las empresas formales requieran establecer, por acción u omisión, relaciones económicas con empresas informales a través de sus cadenas de suministro. La experiencia internacional y nacional ha dado cuenta que la ausencia de una debida diligencia en materia de derechos humanos en las empresas puede dar oportunidad a situaciones de trabajo infantil y otras prácticas laborales prohibidas por sus condiciones inseguras (MINJUSDH, 2021c, p. 26).

En suma, las políticas públicas acordes con los estándares de empresas y derechos humanos, junto con los de la Conducta Empresarial Responsable (CER), resultan una necesidad en el país al haberse constatado que, pese al crecimiento económico relativamente sostenido de las últimas décadas subsisten problemas que inciden en la perpetuación de la pobreza, la escasa productividad y las desigualdades territoriales con infraestructuras deficientes; todo lo cual se acentúa por la economía informal y la corrupción. Las empresas son parte de las soluciones, al respecto el estudio de la OCDE plantea fortalecer sus políticas empresariales con "...la elaboración de una estrategia general coherente (...) evitando y mitigando al mismo tiempo los impactos negativos de sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales sobre las personas, el planeta y la sociedad." (OCDE, 2020, p. 63).

Estas recomendaciones son concordantes con otros estándares no vinculantes del marco internacional, especialmente dirigidos para quienes se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, que es una preocupación -como se ha adelantado- de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. El Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas (ONU, 2015) invita, en ese sentido, a la articulación de esfuerzos entre el Estado y múltiples actores, entre los que puede incluirse a las empresas, la sociedad civil organizada, la cooperación internacional, así como a la academia, para diseñar intervenciones eficaces y transparentes. Un propósito que también se alcanza con la implementación de mecanismos de debida diligencia.

Es indudable el enorme potencial de las empresas para contribuir en la solución de numerosos problemas que se pusieron en evidencia con la pandemia de la Covid-19, cuyas consecuencias resultaron trágicas para las personas en situación de mayor vulnerabilidad y grupos de especial protección. Las posibilidades transformadoras de la Conducta Empresarial Responsable (CER) se conectan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que están situados del lado de quienes son víctimas de la trata de personas, soportan el trabajo infantil, viven la discriminación por razón de género, son personas con discapacidad, adultas mayores, LGBTIQ+, pueblos indígenas o afrodescendientes, y de tantas otras que no deberían quedarse atrás (PNUD, 2018).

Desde sus propias dinámicas, las empresas formales tienen a su vez el potencial para comprometerse a prevenir, mitigar o reparar los efectos de los impactos ambientales en escenarios indígenas y rurales, atenuar la conflictividad socioambiental, ayudar a desactivar los riesgos que significa ser persona defensora del derecho a un ambiente sano (Corte IDH, 2023b), erradicar la discriminación en el consumo (Corte IDH, 2023a), la precariedad laboral o la corrupción, y favorecer que se asiente en el país de modo durable, es decir sostenible, el respeto de los derechos humanos a partir de la Conducta Empresarial Responsable (CER) que está atada al desarrollo no sólo económico, sino humano e inclusivo.

La concordancia alcanzada en el diálogo entre el Estado, las empresas, la sociedad civil organizada, los pueblos indígenas, los sindicatos y más tarde los integrantes del pueblo afroperuano, junto con la academia y los organismos internacionales, a través de su participación en espacios multiactor de encuentro, debate y búsqueda de consensos como los que posibilitó el proceso de elaboración e implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, se alía con las aspiraciones de los ODS. La coherencia de las políticas públicas reclama esas visiones compartidas muy pocas veces logradas en el país que ponen en el centro a las personas.

Con acierto, en las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (CER) se diagnostica que hoy las empresas trabajan en modelos de negocio

comprometidos con el desarrollo sostenible, y aspiran a ser coherentes en la fórmula de asegurar objetivos económicos, ambientales y sociales (OCDE, 2023, p. 11). En el Perú, ellas también han contribuido a dar vida al diálogo multiactor animado por el Estado vinculando los Principios Rectores y la responsabilidad empresarial. Corresponde verificar los consensos alcanzados y pendientes en materia de sostenibilidad.

3. EL CONSENSO SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DE LOS ACTORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN PERÚ

Los estándares en materia de derechos humanos han logrado conectarse exitosamente con los estándares laborales, ambientales y económicos, en un recorrido no exento de tensiones, debates y aproximaciones cada vez más depuradas que invitan a reflexionar sobre los retos constantes a la hora de verificar si en la implementación de las orientaciones se adopta el enfoque centrado en las personas, y ahora también en el planeta. Las ocasiones para constatar ello no se hacen esperar cuando se presta atención a numerosos fenómenos que generan consciencia de la fragilidad de la especie humana ante la inclemencia de la contaminación ambiental o el cambio climático sin discriminar entre países ricos o pobres.

Desde la visita del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas a Perú en el año 2017, se ha planteado que la tarea compartida de asegurar la sostenibilidad en el país involucra al sector empresarial mediante su participación en la elaboración e implementación de las políticas públicas coherentes desde la mirada puesta en la competitividad y la inversión sostenible (Consejo de Derechos Humanos, 2018, p. 17). La definición de lo que conlleva la sostenibilidad vinculada al quehacer empresarial y al enfoque basado en las personas ha requerido, por ende, acudir a los organismos especializados en materia económica.

Oportunamente, el estudio de la OCDE de políticas públicas sobre Conducta Empresarial Responsable (CER) en Perú contribuyó a esclarecer la tarea para el Estado y las empresas gracias a las recomendaciones formuladas para la implementación de sus estándares destinados a mejorar

los resultados económicos y de sostenibilidad del país. Además, sus propuestas puntuales iban encaminadas a ser un insumo para el desarrollo del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (OCDE, 2020, p. 3) que se encontraba aún en proceso inicial de elaboración en ese periodo de crisis en el que se presenta el diagnóstico estando en auge la pandemia de la Covid-19.

En el estudio toma forma la sostenibilidad ambiental, vista como desafío, en su vinculación con el modelo económico peruano. En la descripción de las preocupaciones de la organización internacional queda muy claro que la economía peruana en las últimas décadas es dependiente del comercio y la inversión internacionales, destacando el peso de la gran minería y la agroexportación. Ambos sectores cuentan con importantes marcos de regulación internacional sobre sostenibilidad, pero quedaba claro hace un lustro que los elevados riesgos ambientales, aunados a los sociales y de gobernanza en el país, se ubicaban sobre todo en el sector informal (OCDE, 2020, p. 19).

El diagnóstico sobre el país, que está fundado en los estándares previstos en las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (CER), ha desarrollado la necesidad de la protección del ambiente, que se conecta también con la conservación de la salud y la seguridad públicas. Los impactos ambientales directos e indirectos están en el blanco del interés de la organización internacional en materia económica, y en los comentarios a la versión actualizada de las Líneas Directrices se plantea la preocupación expresa por el cambio climático y sus inminentes impactos globales (OCDE, 2023, pp. 36-42).

El estudio destaca por ello, en el caso peruano, una estrecha conexión de la Conducta Empresarial Responsable con los derechos humanos (OCDE, 2020, p. 48). Es relevante la referencia, pues el derecho a un ambiente sano no está reconocido de manera autónoma en muchos de los Estados que forman parte de la OCDE, ni en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa. Además, recién en 2022 la Asamblea General de Naciones Unidas ha aprobado la Resolución que reconoce el derecho a un medio ambiente

limpio, saludable y sostenible (Asamblea General de Naciones Unidas, 2022), aún con carácter no vinculante, por lo que resulta necesario protegerlo en conexión con el derecho a la vida o la salud.

En el escenario de los Estados que forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos las garantías al respecto aparecen más reforzadas, pues el derecho a un ambiente sano tiene un tratamiento autónomo reconocido y efectivo gracias a la progresividad que caracteriza a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Es importante recordar que, en pleno proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos aprobó el Informe de Estándares Interamericanos sobre Empresas y Derechos Humanos dedicando un apartado específico al tratamiento del derecho a un medio ambiente sano (CIDH, 2019, p. 35), que es una referencia de las políticas públicas sobre la materia en el país.

Las empresas formales que desarrollan sus actividades en territorio peruano son conscientes de las exigencias de los mercados internacionales, cada vez más atentos de las prácticas empresariales sostenibles y respetuosas del ambiente, así como de su impacto en el cambio climático a través de las emisiones de gases de efecto invernadero. Conforme a las Líneas Directrices se valora positivamente la proactividad empresarial dedicada a prevenir, mitigar y controlar los impactos no sólo ambientales, sino también sociales (OCDE, 2023, p. 39) que puede mejorar su contribución a la sostenibilidad del planeta con la implementación de procesos de debida diligencia empresarial.

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos ya daba cuenta al momento de su aprobación del interés de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) por mejorar sus compromisos corporativos de derechos humanos y otras políticas empresariales identificando el tratamiento específico de derechos laborales, cadenas de suministro o proveedores, medio ambiente, así como comunidades y desarrollo local (MINJUSDH, 2021), que se reconducen en la actualidad al desarrollo de la debida diligencia empresarial en sostenibilidad.

Las empresas más rentables del país están asumiendo esa tarea de manera progresiva; en ese sentido, la Guía de debida diligencia en derechos

Edgardo Rodríguez Gómez

humanos para el sector minero energético aprobada por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) sostiene que el enfoque basado en derechos humanos es transversal en las operaciones de la empresa al igual que el tratamiento de sus obligaciones ambientales o de seguridad y salud en el trabajo (SNMPE, 2024). Se parte de la experiencia ganada en la gestión de riesgos incorporando el enfoque de derechos como marco de referencia voluntario. Ello es así en tanto la debida diligencia no tiene aún un mandato normativo exigible.

Si bien la debida diligencia requiere a las empresas invertir en procesos que se van concretando paulatinamente, la sostenibilidad y especialmente la garantía del derecho al ambiente sano resultan cada vez más incuestionables. Desde el enfoque basado en derechos humanos, las iniciativas de los últimos años para la elaboración de normas vinculantes conforme a las fuentes del derecho internacional se hacen más notorias, no sólo en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos bajo el cual, como se ha señalado, está plenamente reconocido a nivel de tratado el derecho a un ambiente sano, sino también desde órganos de Naciones Unidas a raíz de las inquietudes por el cambio climático.

El Estado peruano ha participado desde el año 2023 del proceso de la opinión consultiva adoptada por la Corte Internacional de Justicia, con sede en La Haya, en el mes de julio de 2025 a instancias de la República de Vanuatu, un pequeño Estado insular. A pesar de su carácter no vinculante, los jueces han dimensionado la gravedad del problema climático y las responsabilidades de los Estados respecto de su obligación de prevenir los daños ambientales significativos, llegando a reafirmar que el derecho a un ambiente sano es un derecho humano, en la línea del desarrollo progresivo que desde 2021 se ha ido consolidando en el seno de las Naciones Unidas, y haciendo una referencia expresa al principio de desarrollo sostenible (CIJ, 2025).

De manera simultánea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha emitido en mayo de 2025 la Opinión Consultiva 32/25 sobre Emergencia climática y derechos humanos. Su posición, que constituye el estándar de la jurisdicción internacional en la materia para la región, es resultado de la solicitud planteada por Brasil y Colombia. En el marco de

las obligaciones de los Estados, la Corte IDH presta atención al derecho a un ambiente sano conforme al desarrollo jurisprudencial de este órgano del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, declarando la necesidad de protección de la naturaleza como un sujeto de derechos (Corte IDH, 2025).

La Corte IDH ha recordado en su argumentación los Estándares Interamericanos de Empresas y Derechos Humanos de la CIDH, asimismo, en una valoración positiva de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, ha destacado estándares de la OCDE contenidos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, incluso en una nota a pie página ha mencionado a la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, aprobada en junio de 2024, que establece la obligatoriedad de la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad (Corte IDH, 2025).

Los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, conectados con la sostenibilidad, aún no son vinculantes, pero se sienten pasos que se encaminan hacia la obligatoriedad que quizá un día concluyan con la aprobación de un tratado internacional ya planteado ante Naciones Unidas por un Estado de la región como Ecuador. Se trata de la propuesta de un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras empresas y los Derechos Humanos que, desde el año 2014, está a cargo de un Grupo de trabajo específico de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución A/HRC/RES/26/9 del Consejo de Derechos Humanos (Guamán, 2021). Un tercer borrador del documento propuesto en el año 2021 ha sido actualizado en 2023 y es discutido periódicamente (Business and Human Rights Centre, 2025).

A pesar de las resistencias de numerosas empresas europeas y nacionales, la debida diligencia empresarial tarde o temprano exigirá a las empresas peruanas tener en cuenta su normativa que se inserta en las reglas del comercio internacional. Al año siguiente de la aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú tres países europeos -Alemania, Francia y Noruega- ya había aprobado leyes que hacen obligatoria la debida diligencia empresarial (SNMPE, 2022),

que son el antecedente de la mencionada Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como del Reglamento europeo sobre deforestación al que adaptan sus actividades, también en el país, empresarios transnacionales y locales dedicados a la agroexportación de café y cacao (UE, 2023). Este escenario dará más garantías a quienes pueden verse impactados por las actividades empresariales riesgosas, y mayor competitividad a las empresas que acaten el segundo pilar, Respetar, identificado con la Conducta Empresarial Responsable (CER).

En la línea de esa evolución, relacionada específicamente con el país, en el año 2023 la Corte IDH dictó sentencia en el caso *Habitantes de La Oroya vs. Perú*, con mandatos de carácter vinculante para el Estado peruano y otros Estados de la región. En un bloque compacto de interpretación sobre el fondo del asunto sitúa a los derechos al ambiente sano, salud, integridad personal, vida, niñez, acceso a la información y participación (Corte IDH, 2023b). Todos estos derechos se hallan relacionados con los ODS y son de interés expreso de la Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE. Se evidencia así que numerosos estándares considerados no vinculantes adquieren carácter obligatorio a partir de esta sentencia que el Estado peruano ya ha publicado, pero no se tiene mayores noticias de su cumplimiento.

La sentencia internacional ha interpretado las obligaciones estatales para que se respeten y garanticen los derechos humanos frente a las acciones y omisiones de las empresas públicas y privadas; para ello, la Corte IDH toma en cuenta en su fundamentación expresa los tres pilares del Marco Ruggie y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas; recuerda que son las empresas las responsables de sus actividades potencialmente dañosas, por lo que deben adoptar medidas preventivas no sólo en relación con los derechos humanos de sus trabajadores, sino las destinadas a evitar impactos negativos en comunidades próximas a sus proyectos, así como en el ambiente (Corte IDH, 2023b).

La sostenibilidad ambiental está estrechamente relacionada con el derecho a un ambiente sano. Los estándares progresivos de las últimas décadas van configurando sus alcances y los medios para garantizarlos jurídicamente. Más allá del carácter vinculante de los instrumentos

internacionales, los estándares de empresas y derechos humanos se han instalado en la práctica de los Estados, como ha sucedido en el Perú, y con mayor evidencia en los países de la Unión Europea. La importancia que adquieren cuando los tribunales internacionales acuden a ellos en ejercicio de su tarea de interpretación normativa contribuye a consolidar los consensos globales centrados hoy en la necesidad de cuidar el planeta, un bien imprescindible sin el cual la especie humana no tiene posibilidad de existencia.

CONCLUSIONES

Los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos son directrices que orientan a los Estados a nivel global para el desarrollo de las políticas públicas destinadas a incidir en el compromiso y la conducta empresarial de respeto a los derechos universales, indivisibles e integrales. Su eficacia puede verificarse en la práctica incluso si su carácter es el de normas de soft law del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. A pesar de no haberse aprobado aún un tratado vinculante sobre la materia, cuyo tercer borrador actualizado es discutido en un grupo de trabajo específico creado por el Consejo de Derechos Humanos, su desarrollo reciente está relacionado con otros estándares contemporáneos como son las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En el Perú su exigencia resulta apremiante en vista de que el país está encaminado en el proceso de adhesión a la OCDE desde el año 2022; en tal sentido, la Conducta Empresarial Responsable (CER) ha adquirido una relevancia imprevista hace pocos años atrás, especialmente para el desarrollo de los instrumentos de debida diligencia empresarial que buscan optimizar la atención ante riesgos de afectación de los derechos laborales, los derechos humanos y la sostenibilidad en sentido amplio; es decir, considerando los derechos ambientales y también las situación de las personas en situación de vulnerabilidad.

Más apremiante aún es el cumplimiento de las medidas de reparación dictadas en contra del Estado peruano por la Corte IDH en

dos casos paradigmáticos que concretan los contenidos de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos. Las sentencias de los casos *Habitantes de la Oroya vs. Perú* y *Olivera Fuentes vs. Perú* ponen en evidencia el incumplimiento de los estándares internacionales de garantía para personas de grupos en situación de especial protección como son las personas defensoras del ambiente y quienes forman parte de las comunidades LGBTIQ+.

Los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos del Sistema Universal de protección de Derechos Humanos dialogan, y resultan plenamente compatibles, a pesar de sus lógicas especializadas, con los estándares de Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE. El respeto empresarial por los derechos humanos se traduce en responsabilidad empresarial, siempre que se verifique una actitud proactiva que operacionalice procesos rigurosos de debida diligencia.

La sostenibilidad en sentido amplio puede situarse bajo la gran Agenda de los ODS al 2030, de las Naciones Unidas, que no sólo compromete a Estados, sino involucra la participación de colectivos y empresas a nivel global. No dejar a nadie atrás significa asegurar los esfuerzos de toda entidad con posibilidades de generar cambios para conservar el planeta, las sociedades y las personas. Ese proyecto global es perfectamente compatible con la Conducta Empresarial Responsable (CER), y debe concretarse en Perú a través del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos al 2026 y su proyección futura en la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040.

La sostenibilidad ambiental, pese a su carácter más restringido, ha adquirido una relevancia impensable hace pocos años atrás, pues su exigibilidad ha evolucionado ágilmente con el desarrollo de estándares en el seno del Sistema Universal de protección de Derechos Humanos, a los que se han sumado decisiones e informes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. A través de declaraciones, opiniones consultivas y sentencias se han acogido las preocupaciones globales por el cambio climático, los impactos ambientales y las obligaciones actualizadas de los Estados interpretando estándares de empresas y derechos humanos.

Finalmente, se ha logrado verificar el desarrollo de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el Perú y su diálogo con otros estándares económicos con fines similares. El consenso no es absoluto, pero los aprendizajes de la primera política pública sobre la materia han favorecido encuentros multiactor y debates públicos de empresas, sindicatos, sociedad civil especializada en derechos humanos, pueblos indígenas, pueblo afroperuano, organismos internacionales y el Estado.

REFERENCIAS

- AngloAmerican (2020). Nuestro código de conducta. Nuestros valores en acción. AngloAmerican.
- Asamblea General de Naciones Unidas (2022). El derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible. (Resolución 76/300). <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/442/81/pdf/n2244281.pdf>.
- Business and Human Rights Centre (2025). UN Binding Treaty. <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/governing-business-human-rights/un-binding-treaty/>
- Chunga, F. (2023). Políticas públicas y planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica. En: R. Harmut y M. Barboza (Dirs.). Políticas públicas y planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica (pp. 43-89). Konrad Adenauer Stiftung.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos. CIDH-REDESCA.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (27 de febrero de 2025). REDESCA expresa preocupación por derrame en Perú en la región Piura y la importancia de las medidas de mitigación. <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2025/044.asp>.

- Consejo de Derechos Humanos (2018). Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú. (A/HRC/38/48/Add.2). <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2018/08/G1812919.pdf>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023a). Caso Olivera Fuentes vs Perú. Sentencia de 4 de febrero de 2023. (Excepciones preliminares. Fondo, Reparaciones y Costas). https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023b). Caso Habitantes de La Oroya vs Perú. Sentencia de 27 de noviembre de 2023. (Excepciones preliminares. Fondo, Reparaciones y Costas). https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_511_esp.pdf.
- Corte Internacional de Justicia (2025). Obligations of States in Respect of Climate Change. (Advisory Opinion. General List N° 187). <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/187/187-20250723-adv-01-00-en.pdf>.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2021). Covid-19: Impacto de la caída de los ingresos de los hogares en indicadores de salud y educación de las niñas, niños y adolescentes en el Perú. UNICEF.
- Guamán, A. (2019). Derechos humanos y empresas transnacionales. Las debilidades del tercer pilar derivadas de las normas de promoción de inversiones. El caso Chevron como paradigma de la necesidad del Binding Treaty. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, 39, 113-135. <https://turia.uv.es/index.php/CEFD/articulo/view/13988/pdf>.
- Huamán Fernández, J. R. (2021). Impacto social y económico de la Covid-19 en el Perú. Revista de Ciencia e Investigación en Defensa, 2(1), 31-42.
- Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (2018). Empresas y Derechos Humanos en América Latina: La experiencia de elaboración de los planes de Acción en Chile, Colombia y México. Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2014). Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016. Minjusdh.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018), Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Minjusdh.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. (Resolución Viceministerial N° 001-2019-JUS). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1542552/Resolucio%CC%81n-Viceministerial-N%C2%B0-001-2019-JUS.pdf.pdf?v=1610558274>.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Informe sobre los avances del primer año de implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Minjusdh.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (11 de diciembre de 2020). MINJUSDH distinguió a personas y entidades por sus acciones sobresalientes en defensa de los derechos humanos. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/320277-minjusdh-distinguió-a-personas-y-entidades-por-sus-acciones-sobresalientes-en-defensa-de-los-derechos-humanos>.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021a). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Minjusdh.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021b). Mecanismos empresariales de debida diligencia. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Minjusdh.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021c). Informalidad en el sector económico. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Minjusdh.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Acnudh.

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Acnudh.
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conductas empresarial responsable Perú. OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018a). Guía de debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo. OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018b). Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la OCDE en el Perú. Proinversión.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. OCDE.
- Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable Perú – OCDE (2024). Reglas de funcionamiento del Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable Perú. Proinversión.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2 de enero de 2018). ¿Somos libre e iguales en Derechos Humanos? [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=XVJzKB7Qs8g>.
- Rodríguez Gómez, E. (2019). Lineamientos estratégicos del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, *Revista Justicia y Derechos Humanos*, 4, 333-359.
- Sánchez Vargas de Ríos, A. M. (2024). Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable y Derechos Humanos: El Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE en el

Perú y el Procedimiento de Reclamos no judiciales. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/17c10bfc-56b4-4d6a-afb2-2e6f8b6f1bc6/content>

Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía (14 de julio de 2022). Tendencias globales en derechos humanos. Desde adentro. Revista de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. <https://www.desdeadentro.pe/2022/07/tendencias-globales-en-derechos-humanos/>

Unión Europea (2023). Reglamento relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal, y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 995/2010. (Reglamento (UE) 2023/1115 del Parlamento europeo y del Consejo). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1115>.

Financiamiento

Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación Proyecto ICON – IGER. Interest Group on Emerging Rights.

Conflicto de interés

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

El autor estuvo a cargo del recojo, adquisición, análisis e interpretación de los datos utilizados en el diseño y elaboración del trabajo, así como de la redacción total y la revisión de su versión final.

Agradecimientos

Deseo manifestar mi agradecimiento a Eduardo Vega Luna y Federico Chunga Fiestas, por sus sugerencias y revisiones para la elaboración del presente trabajo.

Biografía del autor

Profesor de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Miembro asociado del Grupo de Investigación sobre el Derecho y la Justicia (Gidyj) de la Universidad

Edgardo Rodríguez Gómez

Carlos III de Madrid como investigador del Proyecto ICON – IGER. Interest Group on Emerging Rights. Doctor y Máster en Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Master 2 en Investigación sobre Historia del Derecho, las Instituciones y las Ideas Políticas por la Universidad d’Aix-Marseille en Francia. Ha sido Director General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos entre 2019 y 2024.

Correspondencia

edgardo.rodriguez@uarm.pe

