

Capítulo 3

Debida diligencia empresarial en materia de Derechos Humanos



Consejo del Instituto Nacional de Derechos Humanos

Juan Carlos Cayo Rivera
María Beatriz Corbo Atria
Ignacio Covarrubias Cuevas
Yerko Ljubetic Godoy
Cristián Ignacio Pertuzé Fariña
Patricio Rojas Mesina
Paula Salvo del Canto
Alejandrina Tobar Vásquez
Osvaldo Torres Gutiérrez
Antonia Urrejola Noguera
Constanza Valdés Contreras

Director del Instituto Nacional de Derechos Humanos

Yerko Ljubetic Godoy

Edición general

Silvana Lauzán Daskal
Loreto López González

Equipo de investigación y redacción

Anella Guzmán Roncal
Jorge Lagos Toro
Cristina Marchant Araya
Sylvana Mariangel Cavada
María Eugenia Moreira Ceballos
Verónica Del Pozo Saavedra
Vanesa Ramos Duerto
Pablo Rojas Bolvarán
Marcia Tijero Méndez

Transcripciones

Transcripción Plus

Revisión de textos

Cynthia van Lamoén Pinto

Diseño y diagramación

Paula Riveros Madariaga

Impresión

Portal Gráfico

ISBN 978-956-6014-50-8

RPI 2025-A-13314

El **Informe Anual 2025 Situación de los Derechos Humanos en Chile** es de uso público y sus contenidos pueden ser reproducidos total o parcialmente citando la fuente.



CAPÍTULO 3

Debida diligencia empresarial en materia de Derechos Humanos

Ilustración: **Elisa Monsalve**

Capítulo 3. Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos¹

I. Antecedentes

Desde el punto de vista jurídico, la *debida diligencia* se entiende como un estándar de conducta requerido para el cumplimiento de una obligación (Bonnitcha y McCorquodale, 2017), que apunta al actuar con cuidado razonable. En el derecho internacional de los derechos humanos este concepto se reconoce en relación con las obligaciones de los Estados² y, en la jurisprudencia, se recoge desde el primer caso de la Corte Interamericana de Derechos humanos³ (Corte IDH), como un estándar de conducta que debe regir las acciones del Estado con el propósito de garantizar los derechos y proteger a las personas ante posibles vulneraciones. Así, la debida diligencia adquiere especial relevancia para medir el cumplimiento de las obligaciones estatales relacionadas con la conducta de terceros –incluidas las empresas– de cuyos actos, en principio, el Estado no es responsable, pero se le podría atribuir responsabilidad por ellos.

1. Agradecemos por su tiempo y disposición a las siguientes personas entrevistadas: Bernardo Troncoso (Sistema de Empresas Públicas), Carlos Urenda (Consejo Minero), Dante Pesce (Centro Vincular), Felipe Henríquez (Punto Nacional de Contacto), Vanessa Maynou (Punto Nacional de Contacto), Francisco Loyola (Programa de Sostenibilidad Corporativa), Jaime Godoy (Proyecto CERALC), José Aylwin (Observatorio Ciudadano), Judith Schönsteiner (Centro de Derechos Humanos UDP), Magdalena Morel (Fundación Casa de la Paz), Margarita Ducci (Pacto Global Chile), Roberto Morales (Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas) y Verónica Torres (Cámara de Comercio de Santiago).

2. Además, se reconoce en el artículo 7.b de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (1994).

3. Corte IDH, Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, (Fondo), Sentencia de 29 de julio de 1988.

De forma complementaria, la OCDE ha descrito las características esenciales de la debida diligencia: es preventiva, implica múltiples procesos y objetivos; es proporcional al riesgo; puede requerir un proceso de priorización cuando no sea factible abordar a la vez todos los impactos identificados; es dinámica, es decir, un proceso continuo, receptivo y cambiante; no transfiere responsabilidades de los gobiernos a las empresas; se relaciona con las normas sobre conducta empresarial responsable reconocidas internacionalmente; se adecúa a las circunstancias de cada empresa, según factores como tamaño, contexto de actividades, modelo de negocio, posición en la cadena de suministro y naturaleza de sus productos o servicios; se puede adaptar para solventar las limitaciones de trabajar con relaciones comerciales; se basa en el compromiso con las partes interesadas, es decir aquellas personas o grupos con intereses que podrían verse afectados por las actividades de la empresa; e implica una comunicación continua sobre procesos, planes y resultados en materia de debida diligencia (OCDE, 2018).

En el ámbito de las actividades empresariales el concepto se presenta como una herramienta que deben implementar las empresas para asegurar el respeto a los derechos humanos, y consiste en un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.⁴

El proceso de debida diligencia permite a las empresas “identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con sus actividades o que tengan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados

4. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. HR/PUB/12/2, 2012, p. 7

por sus relaciones comerciales”⁵, es decir, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos pero que se relacionan a su cadena de valor.

En el mundo convulsionado y complejo actual, las empresas –pequeñas, medianas y grandes, públicas o privadas– juegan un rol determinante, y su actuar tiene impactos concretos en la calidad de vida de las personas, en la definición de políticas públicas y en el debate político y social. Como se señaló en septiembre de 2025, al cierre de la 80^a Asamblea General de las Naciones Unidas, “las empresas tienen un papel fundamental que desempeñar en la resolución de las crisis actuales, la reconstrucción de la confianza y la construcción de un futuro sostenible. Desde la alteración del clima hasta el aumento de la desigualdad, el papel del sector privado es crucial”⁶. La contribución de las actividades empresariales se refleja en la generación de empleo, el impulso a la innovación, el aporte al crecimiento económico, la producción de bienes y servicios, la contribución al desarrollo social y la satisfacción de algunas de las principales necesidades de la población, como acceso a electricidad y agua, entre otras. Cuando esto se materializa en armonía con el respeto a los derechos humanos, los beneficios para las comunidades son aún mayores.

Sectores como la minería, la silvicultura y la pesca han desempeñado un papel fundamental en la generación de empleo y el crecimiento económico (Banco Mundial, 2024; OCDE, 2024). Debido a que pertenecen al sector primario exportador e involucran el uso de bienes comunes como agua dulce, de mar y minerales, su explotación por parte de las empresas involucra el interés de la sociedad respecto a cómo se usan esos recursos, además de los efectos directos que estas actividades tienen en las condiciones de vida de la población y en la economía nacional. Por eso, es relevante incorporar en la legislación los principios que, en la práctica, ya se realizan en la economía chilena,

5. OACNUDH (2022). Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos: Experiencias y herramientas prácticas en América Latina, p. 13.

6. Ver en: <https://www.pactoglobal.cl/cinco-conclusiones-de-la-asamblea-general-de-la-onu-80-que-todo-lider-empresarial-debe-conocer/>

que es reconocida como una de las más dinámicas y competitivas de Latinoamérica, posicionándose como la quinta economía de la región (PNUD, 2024).

No obstante, Chile continúa siendo el segundo país con mayor desigualdad en la OCDE, con un coeficiente de Gini⁷ de 0,474 y un coeficiente de Palma⁸ que asciende a 2,8 (Banco Mundial, 2024). Asimismo, el 1% más rico concentra el 33% de la riqueza generada por la economía (PNUD, 2024), lo que revela cómo el país no ha logrado distribuir los beneficios del progreso económico con mayores niveles de equidad.

Preocupados por la pobreza y la desigualdad social y conscientes de la necesidad de robustecer las políticas públicas para responder a estos desafíos en los contextos democráticos actuales, los Estados han reafirmado los acuerdos programáticos para enfrentar estos problemas. Así, la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible acordada en 2015 por los Estados miembros de Naciones Unidas, ha renovado los compromisos asumidos en los Objetivos del Milenio (año 2000), y posiciona el principio de “no dejar a nadie atrás” a través de 17 objetivos y 169 metas para reducir las disparidades económicas, sociales y ambientales⁹ y así favorecer a “las personas, el planeta y la prosperidad, (...) fortalecer la paz, la justicia y la política de alianzas”¹⁰.

En esa línea, las actividades empresariales también pueden tener impactos o externalidades negativas en la vida social, en los derechos humanos y el medio ambiente (Schönsteiner, 2016; INDH, 2018). Hay ejemplos de empresas que vulneran los derechos laborales, que intentan sortear las normas y los controles establecidos para su actividad, que evaden o eluden impuestos, así como industrias extractivas que han

7. El Índice de Gini es un indicador que mide la desigualdad en un rango de 0 a 1, en donde 1 es el nivel máximo de desigualdad.

8. La medición del Coeficiente de Palma significa que el ingreso del 10% más rico es 2,8 veces mayor que el del 40% más pobre.

9. Manual Básico sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

10. Ver <https://www.chileagenda2030.gob.cl/agenda-2030/>

causado el desplazamiento de comunidades, vulneraciones de derechos, agotamiento y contaminación de recursos naturales (PNUD, 2018). Por eso es tan importante que las empresas adopten prácticas socialmente responsables, y que junto con impulsar el crecimiento económico, respeten los derechos humanos.

En este contexto, desde 2012, el INDH documenta la existencia de conflictos socioambientales en diferentes partes de Chile, con eventuales impactos en el medio ambiente, la salud, el agua, entre otros. Sobre ello, ha señalado que

las disputas por la potencial afectación de derechos humanos derivada del acceso y uso de los recursos naturales, así como por los impactos ambientales y sociales de las actividades económicas, son una realidad ineludible del país frente a las cuales el Estado tiene obligaciones específicas en materia de derechos humanos. (INDH, 2012, pp. 249-250)

Para visibilizar estas disputas, el INDH elaboró el *Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile*¹¹, una herramienta que documenta casos de posibles impactos o externalidades negativas, actuales o potenciales, por parte de empresas públicas o privadas. El caso documentado más antiguo data de 1938, cuando la empresa estadounidense *Andes Copper Mining Company* comenzó a verter millones de toneladas de material de relaves mineros en el río Salado, lo que afectó el ecosistema de la Bahía de Chañaral, provocó la extinción de la vida marina y el embancamiento de la playa en la Región de Atacama.

El *Mapa* también documenta situaciones actuales, como la contaminación en la zona industrial de Quintero-Puchuncaví en la Región

11. En 2012, el INDH publicó el Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile con el propósito de identificar patrones en las causas de los conflictos, así como en las respuestas por parte de las empresas y del Estado, que permitieran identificar vacíos o falencias en las normas, instituciones o prácticas, para aportar a la solución de dichas controversias y prevenir vulneraciones de derechos humanos. Disponible en <https://mapaconflictos.indh.cl/#/>.

de Valparaíso, donde se han verificado vulneraciones a los derechos a la salud, educación, información y participación pública en asuntos ambientales (INDH, 2011, 2018 y 2022), motivos por los cuales el Instituto ha presentado dos recursos de protección que han sido acogidos por la justicia en 2018¹² y 2022¹³, cuando se instruyó a las autoridades estatales a adoptar medidas para abordar la situación en la zona. Pese a las medidas adoptadas, en 2025, nuevos episodios de contaminación provocaron intoxicaciones que llevaron a declarar alerta sanitaria en Quintero, Puchuncaví y Concón hasta el 30 de enero de 2026¹⁴. Estos casos ilustran las graves consecuencias que las actividades económicas pueden tener en los derechos humanos y las comunidades aledañas.

En este contexto, la industria del litio –en la que Chile es el segundo productor mundial– presenta una enorme oportunidad y, al mismo tiempo, un gran desafío desde el punto de vista de posibles vulneraciones a los derechos sociales y ambientales, por esa razón, la *Estrategia Nacional del Litio* busca aumentar la extracción y producción, de forma responsable y sostenible. La exploración, explotación y beneficio del litio están reservados para el Estado (bajo la protección del Decreto Ley 2886 de 1979), aunque se permite la participación de privados a través de contratos. Codelco alcanzó un acuerdo con SQM Salar S.A. para la explotación hasta el año 2030, que busca dar continuidad y aumentar la producción de litio en el Salar de Atacama, que considera el ingreso del Estado y asegura su participación mayoritaria desde el año 2031 en adelante (Gobierno de Chile, 2023). En este contexto, en la Evaluación de Desempeño Ambiental (EDA) 2024, la OCDE relevó la necesidad de gestionar adecuadamente la extracción de litio, ya que “puede agravar la escasez de agua, mientras que los residuos químicos pueden contaminar el suelo y el agua. Chile debe abordar los impactos sociales y medioambientales de la intensificación de la producción” (p. 28). Sin duda, las decisiones que se adopten sobre

12. Corte Suprema, 28/05/2019, rol 5.888-2019, protección.

13. Corte Suprema, 26/05/2023, rol 170.273-2022, protección.

14. Decreto 42/2025, del Ministerio de Salud, de 8 de octubre, publicado en el Diario Oficial el 9 de octubre de 2025.

la explotación del litio en el país tendrán repercusiones económicas y en derechos humanos, como el agua. Según Garcés y Álvarez “para producir una tonelada de litio, se evaporan 2 millones de litros de agua de los pozos, es decir 2000 toneladas de agua que no se puede recircular, y se generan miles de toneladas de residuos salinos” (Garcés y Álvarez, 2020, p. 193 en OCDE 2024).

Entre 2023 y 2025, la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo), servicio dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, inició dos procesos de consulta indígena dirigidos al pueblo Atacameño o Lickanantay, ubicado en el norte del país¹⁵. Este proceso no ha estado exento de polémicas¹⁶ por lo que, para prevenir violaciones de derechos asociados a proyectos extractivistas, es fundamental asegurar la participación efectiva de los pueblos indígenas, garantizando su acceso a la información y la transparencia en todas las decisiones.

En el marco de su mandato de monitorear la situación de los derechos humanos en el país, el INDH también realiza misiones de observación

15. Corfo señaló que estos procesos “se enmarcan en el cumplimiento de la legislación sobre Consulta Indígena, que establece que es la obligación del Estado de consultar a los Pueblos Indígenas cada vez que se prevean medidas legislativas y/o administrativas susceptibles de afectarles directamente” (Corfo, s. f.), y concluido el segundo proceso de consulta, en septiembre de 2025, presentó a la Contraloría los contratos suscritos entre Codelco y SQM Salar S.A.

16. Sobre este proceso se han interpuesto acciones judiciales denunciando la falta de consulta previa al acuerdo entre Codelco y SQM, recurso interpuesto por la comunidad de Coyo en junio de 2024, ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta Rol protección N° 1626-2024, contra Codelco y Corfo, fue rechazado por la Corte y confirmado por la Corte Suprema el 14 de febrero de 2025, (Rol Civil N° 61082-2024). En tanto, durante el proceso de consulta, también se interpuso una acción judicial en julio de 2025, ante la Corte de Antofagasta rol Protección N° 1286-2025, para denunciar la exclusión de cláusulas de los contratos del litio, falta de información técnica y culturalmente apropiada, ausencia de acuerdo en la metodología implementada para el proceso, entre otros. El recurso fue rechazado el 2 de octubre de 2025, y actualmente está en apelación en la Corte Suprema, caratulado “Asociación atacameña de regantes y agricultores de San Pedro de Atacama/Corfo”. Ver por ejemplo notas de prensa del Diario Financiero <https://www.df.cl/comunidad-atacamena-de-coyo-interpone-recurso-de-proteccion-contracorfo> y de <https://elreferente.cl/comunidad-atacamena-de-coyo-acusa-mala-fe-de-corfo-y-eleva-conflicto-del-litio-a-la-corte-suprema/>

para documentar afectaciones a los derechos humanos de distintas actividades industriales o productivas. A la fecha, ha realizado 31 misiones sobre diversas temáticas vinculadas a empresas públicas o privadas, entre ellas, la situación de malos olores emanados de una empresa privada dedicada a la crianza de cerdos en Freirina, las potenciales afectaciones a derechos humanos como consecuencia de proyectos mineros en Antofagasta y en el Valle Choapa en Coquimbo, la situación de los relaves mineros abandonados en Atacama y de los tranques de relave en la región Metropolitana, la alta concentración de actividades empresariales en la comuna de Tilttil que provoca la desvalorización territorial, contaminación ambiental y conflictividad social, la escasez hídrica en la provincia de Petorca en Valparaíso, la marea roja en las provincias de Llanquihue y Chiloé, así como diversas situaciones de afectación a pueblos indígenas, producto de proyectos de inversión en tierras y territorios Mapuche, entre otras¹⁷.

En respuesta a estos desafíos y problemáticas, en el ámbito internacional existen propuestas que abordan la necesidad de equilibrar los impactos positivos y negativos que las actividades empresariales generan en las comunidades. En esta línea, destacan seis iniciativas: i) Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE; ii) Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales; iii) Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); iv) Principios Rectores aplicables a las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas,

17. INDH (2012 a). Misión de observación en Freirina, Región de Atacama; INDH (2013). Misión de observación en Alto El Loa, Región de Antofagasta, INDH (2015). Misión de observación en el Valle de Choapa, Región de Coquimbo; INDH (2015). Misión de Observación a las comunas de Copiapó, Tierra Amarilla y Chañaral, Región de Atacama; INDH (2023) Misión de observación sobre relaves de la Mina Los Bronces, perteneciente a la empresa Anglo American S.A, en la Región Metropolitana; INDH (2018). Misión de observación a la comuna de Tilttil, Región Metropolitana; INDH (2014 y 2018). Misiones de observación a la provincia de Petorca, Región de Valparaíso; INDH (2016). Misión de observación en las provincias de Llanquihue y Chiloé, Región de Los Lagos; INDH (2013). Misión de Observación en la Región de la Araucanía 2013: Proyectos de Inversión en Tierras y Territorios Indígenas Mapuche; INDH (2018). Misión de observación en el Alto Biobío, Región del Biobío, entre otras. Para conocer los informes, ver <https://bibliotecadigital.indh.cl/home>

conocidos como Principios Rectores o PRNU¹⁸; v) Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de Naciones Unidas (Grupo de Trabajo), para colaborar en la implementación de los Principios Rectores; por último, vi) el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, más conocido como Acuerdo de Escazú, que establece obligaciones para la protección del medio ambiente.

En 2015, a partir de estas iniciativas internacionales, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁹ (Comité DESC) y el Comité de Derechos del Niño²⁰ (CRC) de Naciones Unidas, recomendaron a Chile implementar medidas específicas para abordar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos, a través de un marco normativo y el desarrollo de un *Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas*. Ambas medidas fueron reiteradas por el Comité DESC en el último examen en 2025²¹.

Chile es un país principalmente dedicado a la explotación de recursos naturales, que ha priorizado la extracción del cobre, litio²² y otros minerales, además de la producción de hidrógeno verde²³ para la

18. Consejo de Derechos Humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie HR/PUB/11/04, 16 de junio de 2011.

19. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el 4º informe periódico de Chile, E/C.12/CHL/CO/4, 7 de julio de 2015.

20. Comité de los Derechos del Niño, Observaciones finales sobre los informes periódicos 6º y 7º combinados de Chile (2022), CRC/C/CHL/CO/6-7, 22 de junio de 2015; Observaciones finales sobre los informes periódicos 4º y 5º combinados de Chile, CRC/C/CHL/CO/4-5, 30 de octubre de 2022.

21. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Chile. E/C.12/CHL/CO/5, 26 de septiembre de 2025, párr. 11.

22. Estrategia Nacional del Litio (2023) disponible en <https://www.gob.cl/chileavanzaconlitio/>

23. Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde (2020) disponible en <https://energia.gob.cl/h2/Estrategia-nacional-de-hidrogeno-verde>

transición energética de las próximas décadas²⁴. Por esta razón, resulta crucial consolidar los esfuerzos del Estado y las empresas en el marco de la debida diligencia. Este desafío fue abordado en el Informe Anual 2024 de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en el que exhorta

al Estado de Chile a garantizar un equilibrio entre el desarrollo de sus principales actividades empresariales y el respeto a los estándares interamericanos de derechos humanos, particularmente en el ámbito de los DESCAs, así como en lo relacionado con derechos humanos y empresas (...) estos procesos deben estar acompañados de políticas empresariales que incluyan medidas de debida diligencia en derechos humanos, con un enfoque especial en la protección de la biodiversidad y en la prevención de la contaminación derivada de las actividades industriales.²⁵

Como se señaló anteriormente, el respeto a los derechos humanos emerge como un deber ineludible para las empresas. Ello implica la adopción de una *debida diligencia empresarial* orientada a prevenir impactos negativos sobre las personas y el medio ambiente y, en caso de que se generen, mitigarlos y rendir cuentas sobre cómo los abordan. En el mundo actual resulta imprescindible conciliar la búsqueda de rentabilidad de las empresas con el crecimiento económico y la distribución de los beneficios con consideraciones de equidad, y todo dentro de los límites del respeto a la dignidad humana y la sostenibilidad ambiental.

24. Recientemente, el Ejecutivo informó sobre la elaboración de una Estrategia Nacional de Minerales Críticos para la transición energética, con la conformación de un Comité Consultivo de Alto Nivel. Para más detalles, ver <https://www.economia.gob.cl/2025/04/11/gobierno-conforma-comite-consultivo-de-alto-nivel-para-fortalecer-la-estrategia-nacional-de-minerales-criticos.htm>

25. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, OEA/SER.L/V/III, Doc. 39, 13 de marzo de 2025, párr. 271.

Debido que, a la fecha, no existe normativa que regule la debida diligencia empresarial en Chile, en este capítulo se revisarán las principales iniciativas internacionales que buscan regular este asunto; se analizará la experiencia comparada de regulaciones sobre debida diligencia empresarial; se dará cuenta de los proyectos de ley existentes en el país, y de las regulaciones de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de 2021 y 2024, que insta a ciertas empresas a incorporar cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo en sus memorias anuales de emisión de valores y establece la obligación de informar si la empresa adhiere o no a los Principios Rectores (CMF, 2021). Además, se abordarán el primer y segundo *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas* (PAN) desarrollados en Chile y, por último, se revisará el rol de los gremios como intermediarios entre el Estado y las empresas y el rol de las empresas estatales.

II. Obligaciones y estándares en materia de empresas y derechos humanos²⁶

El derecho internacional de los derechos humanos establece un robusto catálogo de derechos reconocidos en diversos tratados internacionales, que establecen obligaciones estatales de respeto y garantía de estos derechos. A partir de estas, derivan obligaciones específicas para el Estado sobre el abordaje de los impactos que las actividades económicas o empresariales tienen sobre estos derechos, aunque no exista un tratado internacional vinculante específico sobre empresas y derechos humanos.

El Comité DESC interpreta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, para hacer referencia a la

26. Para efectos de este capítulo, se revisará exclusivamente la evolución en el ámbito de empresas y derechos humanos desde la década de 1970 en adelante. Sin embargo, existe una evolución previa en distintos ámbitos específicos que involucran directamente las actividades económicas y empresariales, como el derecho al trabajo.

responsabilidad de empresas y actores no estatales en las Observaciones Generales sobre el derecho a la salud²⁷ y el derecho al trabajo²⁸.

En 2016, al analizar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité señaló que el Estado debe abstenerse de interferir directa o indirectamente en su disfrute, especialmente “cuando el Estado es el empleador, como en el caso de empresas estatales o controladas por el Estado” (párr. 58). Asimismo, señaló el deber estatal de

adoptar medidas para garantizar que terceras partes, como los empleadores y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y cumplan sus obligaciones. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia. (párr. 59)²⁹

En 2017, en su Observación General N° 24/2017³⁰, el mismo Comité remarcó tres obligaciones estatales en el contexto de actividades empresariales. La primera, respetar los derechos económicos, sociales y culturales que se ven vulnerados cuando los Estados “dan prioridad a los intereses de las empresas en detrimento de los derechos del Pacto sin la debida justificación o cuando aplican políticas que afectan

27. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 14 sobre el artículo 12 (derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud). E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000.

28. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 18 sobre el artículo 6 (derecho al trabajo). E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006.

29. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 23 sobre el artículo 7 (derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias). E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016.

30. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017.

negativamente a esos derechos” (párr. 12). La segunda, proteger estos derechos, lo que implica “prevenir de manera eficaz toda conculcación de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de las actividades empresariales” (párr. 14) y exige adoptar “medidas legislativas, administrativas, educativas y otras apropiadas para asegurar una protección eficaz contra las vulneraciones (...) relacionadas con actividades empresariales y que proporcionen acceso a recursos efectivos a las víctimas de esos abusos” (párr. 14). La tercera obligación es hacer efectivos los derechos, para lo cual debe adoptar “las medidas necesarias, hasta el máximo de sus recursos disponibles, para facilitar y promover el disfrute de los derechos del Pacto y, en algunos casos, proporcionar directamente los bienes y los servicios esenciales para ese disfrute” (párr. 23).

En consecuencia, este Comité motivó la adopción de

un marco jurídico que exija la debida diligencia a las empresas en materia de derechos humanos es una obligación inherente a la protección de los mismos, dirigida no solo a la identificación, prevención y mitigación de los riesgos contra los derechos humanos que se puedan crear, sino para asegurar la rendición de cuentas por las consecuencias negativas que las empresas hayan provocado o contribuido a provocar mediante sus decisiones y operaciones en el disfrute de los derechos humanos.³¹

Por su parte, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre esta temática ha analizado, a través de diversos informes, los impactos de las

31. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 24 (2017). Sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017, párr. 16.

empresas en los derechos de los pueblos indígenas³², mujeres y niñas³³, personas defensoras de derechos humanos³⁴, personas LGBTIQ+³⁵, y las repercusiones de la agroindustria en las comunidades indígenas y locales³⁶, entre otros.

También es relevante recordar que el cumplimiento de las obligaciones de respetar, proteger y dar efectividad debe observar el principio de no regresividad y asegurar la coherencia de las políticas públicas, conforme a los estándares desarrollados por el Comité DESC en la Observación General N° 3/1990³⁷.

Recientemente, el Acuerdo de Escazú, ratificado por Chile en 2022, estableció derechos sobre acceso a la información, participación y justicia en asuntos ambientales, además –y especialmente relevante

32. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. A/68/279, 7 de agosto de 2016.

33. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. A/HRC/41/43, 23 de mayo de 2019.

34. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Protección de las personas defensoras. A/HRC/47/39/Add.2, 23 de junio de 2021.

35. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Proteger y respetar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en el contexto de las actividades empresariales: cumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. A/79/178, 18 de julio de 2024.

36. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Abordar las repercusiones de las operaciones agroindustriales en los derechos humanos de las comunidades indígenas y locales: Deberes del Estado y responsabilidades de las empresas. A/71/291, 4 de agosto de 2016.

37. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 3 La índole de las obligaciones de los Estados Partes. 14 de diciembre de 1990.

en este ámbito- obligaciones específicas para personas defensoras de derechos humanos.

A nivel interamericano, la Corte IDH ha desarrollado jurisprudencia específica sobre empresas y derechos humanos. En el año 2015 aplicó por primera vez los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* para interpretar las obligaciones estatales de la Convención Americana, en un caso sobre afectaciones de la industria minera a los pueblos indígenas Kaliña y Lokono de Surinam³⁸ y señaló que “las empresas deben actuar de conformidad con el respeto y la protección de los derechos humanos, así como prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos” (párr. 224). Consecuentemente, precisó el deber estatal de proteger los derechos humanos ante violaciones cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas: “los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar, mediante políticas adecuadas, los abusos que aquéllas puedan cometer, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia” (párr. 225).

En 2020, la Corte IDH se refirió a las obligaciones estatales frente a actividades empresariales de carácter peligroso o de alto riesgo³⁹. En 2021, al analizar las condiciones laborales de quienes trabajan para empresas dedicadas a la pesca de langosta en Honduras⁴⁰, la Corte reiteró la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la obligación estatal de asegurar ese cumplimiento. El mismo

38. Corte IDH. Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam. (Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia de 25 de noviembre de 2015, párr. 48 al 51.

39. Corte IDH, Caso empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 15 de julio de 2020, párr. 150.

40. Corte IDH, Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras, sentencia del 31 de agosto de 2021.

año, reiteró estas obligaciones a propósito del deber de los seguros médicos privados de respetar los derechos humanos⁴¹.

Durante 2023, la Corte IDH reiteró estas obligaciones en dos casos sobre Perú. En el primero, a propósito del impacto de la industria minera para el medio ambiente y la salud de la población en La Oroya⁴², precisó que la debida diligencia en materia de derechos humanos

debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, cuya magnitud y complejidad variarán en función del tamaño de la empresa, así como su sector industrial, contexto operacional, forma de propiedad y estructura y la gravedad de sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos. (párr. 167)

En el segundo, a causa de discriminación por orientación sexual de un cliente en un supermercado, estableció estándares sobre no discriminación en las empresas⁴³.

Luego, en 2024, tras conocer las afectaciones provocadas al pueblo indígena U'wa en Colombia, por proyectos extractivos⁴⁴, la Corte IDH reiteró la obligación de realizar estudios de impacto ambiental como salvaguarda frente a posibles afectaciones socioambientales de una actividad potencialmente peligrosa para el medio ambiente (párr. 298). Finalmente, se pronunció sobre las vulneraciones a los pueblos

41. Corte IDH, Caso Vera Rojas y otros vs. Chile, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 1 de noviembre de 2021, párr. 84.

42. Corte IDH, Caso habitantes de La Oroya vs. Perú, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 27 de noviembre de 2023, párr. 110 y ss.

43. Corte IDH, Caso Olivera Fuentes vs. Perú, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 4 de febrero de 2023, párr. 97 a 100.

44. Corte IDH, Caso Pueblo Indígena U'wa y sus Miembros vs. Colombia, (Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 4 de julio de 2024, párr. 299.

indígenas Tagaeri y Taromenane en aislamiento voluntario en Ecuador⁴⁵, debido al otorgamiento de licencias extractivas en áreas naturales protegidas.

En tanto, la CIDH elaboró dos informes sobre la obligación general de garantizar los derechos contenida en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. En *Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo* (2015)⁴⁶ sistematiza las obligaciones del Estado en las actividades de extracción privadas, estatales o mixtas, y aborda el impacto de estas acciones sobre los derechos humanos, principalmente, en la vida, integridad, salud, no discriminación, consulta, consentimiento, identidad cultural, acceso a la información y participación. Adicionalmente, la CIDH identificó seis obligaciones estatales para las actividades de extracción, explotación y desarrollo: i) diseñar, implementar y aplicar efectivamente un marco normativo adecuado, que aborde a las compañías extranjeras, ii) prevenir, mitigar y suspender los impactos negativos sobre los derechos humanos; iii) supervisar y fiscalizar estas actividades; iv) garantizar mecanismos de participación efectiva y acceso a la información, v) prevenir actividades ilegales y formas de violencia contra la población que habita las zonas afectadas; y vi) garantizar el acceso a la justicia, es decir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos⁴⁷.

45. Corte IDH, Caso Pueblos indígenas Tagaeri y Taromenane vs. Ecuador, (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia del 4 de septiembre de 2024, párr. 281 y 282.

46. CIDH, Informe Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 47/15, 31 diciembre 2015.

47. Idem, p. 30-76.

En *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos* (2019)⁴⁸, la CIDH identifica cuatro obligaciones estatales en el contexto de actividades empresariales o económicas: a) regular y adoptar disposiciones de derecho interno; b) prevenir violaciones a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales; c) fiscalizar tales actividades, y d) investigar, sancionar y asegurar el acceso a reparaciones integrales para las víctimas en ese contexto. Este documento releva también las implicaciones o efectos jurídicos que se pueden desprender para las empresas, a partir de las obligaciones generales de los Estados de respetar y garantizar los derechos humanos, además reitera los impactos diferenciados para las comunidades más vulnerables frente a la actividad empresarial, tales como defensores de derechos humanos, mujeres, pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y población campesina, niñez y adolescencia⁴⁹.

Adicionalmente, este informe indica la necesidad de adoptar legislación específica sobre debida diligencia para proteger los derechos humanos, “la ausencia o ineficacia de marcos jurídicos e institucionales que proporcionen directrices vinculantes y claras de debida diligencia en materia de derechos humanos incide directamente en la creación de riesgos para el ejercicio de estos” (CIDH, 2019, párr. 308). Asimismo, la CIDH reconoció la “naturaleza coadyuvante” de políticas públicas como un Plan de Acción Nacional (PAN), al señalar que “en ningún caso deberá interpretarse como un sustituto de la obligación de adecuación normativa, que es una obligación que deriva directamente de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos de los Estados” (CIDH, 2019, párr. 110).

A continuación, el cuadro resume las principales obligaciones estatales en el ámbito de empresas y derechos humanos, según la CIDH. En este informe se abordarán con mayor detención las dos primeras obligaciones.

48. CIDH, Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, OEA/Ser.L/V/II, CIDH/REDESCA/ INF.1/19, 1 de noviembre de 2019.

49. Idem, p. 155-190.

Cuadro 1. Obligaciones y estándares estatales en el contexto de actividades empresariales

Obligación	Acciones posibles para cumplir con esta obligación
Prevenir violaciones a los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar posibles impactos y riesgos concretos. • Una vez identificados posibles impactos y riesgos, los Estados deben adoptar correcciones, o bien, requerir y asegurar que la empresa involucrada las implemente. • Adoptar una estrategia integral para prevenir los factores de riesgo. • Adoptar medidas específicas para grupos de personas en situación de vulnerabilidad.
Regular y adoptar disposiciones de derecho interno	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar y adecuar marcos normativos para regular la actuación de las empresas nacionales o transnacionales, en el campo de los derechos humanos. • Elaborar e implementar políticas públicas (como planes nacionales de acción) sobre empresas y derechos humanos. • Asegurar espacios efectivos de participación y transparencia en la adecuación de los marcos normativos y políticas públicas, en el que se considere la posición de quienes puedan ver sus derechos amenazados o afectados. • Adoptar medidas adicionales para grupos de especial protección. • Garantizar la divulgación y acceso público a evaluaciones de impacto ambiental y estudios de impacto social. • Implementar estrategias específicas para personas defensoras de derechos humanos.
Fiscalizar y supervisar	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar mecanismos efectivos de supervisión y fiscalización para proteger los territorios indígenas y las áreas de reserva natural de daños que pueden proceder de actores privados. • Exigir la activación de acciones efectivas para evitar la concreción de riesgos sobre los derechos humanos. • Respecto de empresas públicas, Implementar una supervisión más estricta a las actividades y potenciales impactos en los derechos humanos, así como respecto de las que pueden ejercer control o influencia.

Investigar, sancionar y reparar	<ul style="list-style-type: none">• Instruir investigaciones para esclarecer los hechos y establecer responsabilidades.• Realizar las diligencias necesarias para procurar obtener resultados.• Asegurar el acceso a la justicia con las garantías del debido proceso, frente a empresas matrices, subsidiarias y cadenas de suministros.• Ofrecer asistencia jurídica y otros sistemas de financiación a la parte demandante, así como permitir demandas colectivas y litigios de interés público.• Asegurar el acceso a la información mediante legislación de divulgación obligatoria.• Frente a la asimetría de las partes, adoptar medidas de compensación.• Asegurar una reparación plena y efectiva, que se exprese en medidas de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.• Considerar, además de los mecanismos judiciales, vías extrajudiciales, que faciliten la rendición de cuentas de las empresas y reparación a las víctimas desde etapas tempranas.
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia a partir de las obligaciones contenidas en los artículos 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.1. y 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y 1.1. de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; (CIDH, 2019); (ACNUDH, 2016).

Iniciativas internacionales

Desde hace décadas existen varias iniciativas multilaterales que abordan el desafío de equilibrar los impactos positivos y negativos que generan las actividades empresariales en las comunidades, a través de orientaciones sobre el respeto a los derechos humanos a las que las empresas adhieren voluntariamente.

En 1975, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) creó el Centro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales (en inglés, UNCTC), que propuso un *Código de Conducta sobre Empresas Transnacionales* que establecía obligaciones relacionadas con los

objetivos de desarrollo y la legislación interna de los países anfitriones, los derechos humanos, el medio ambiente, entre otras. Sin embargo, la iniciativa no prosperó porque “tuvo una clara oposición de los países industrializados y fue formalmente abandonado en 1992” (Ortega, 2019). En 1976, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) aprobó las *Directrices para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable* dirigidas por los gobiernos para fomentar las contribuciones al desarrollo sostenible y abordar los impactos negativos que las actividades empresariales puedan provocar sobre las personas y el planeta. Las Directrices introdujeron el concepto de “conducta empresarial responsable” al vincular el actuar empresarial con los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente, los intereses de consumidores, la divulgación de información, el cohecho, entre otros temas. La última versión de estos lineamientos se publicó en 2023 e incorporó, entre otras, recomendaciones sobre cambio climático, biodiversidad, integridad empresarial y debida diligencia en cadenas de suministro.

En 1977, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró la *Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales* que contiene principios dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, en áreas como empleo, formación, relaciones industriales, condiciones de trabajo y de vida, basados en los convenios y recomendaciones de la OIT. Actualmente, el documento cuenta con cuatro versiones (2000, 2006, 2017, y 2022). Esta iniciativa dedica un apartado específico a la libertad sindical y el derecho de sindicalización, en el que los sindicatos son considerados partes interesadas⁵⁰ en el actuar de las empresas y proporciona a las y los trabajadores “la posibilidad de plantear su postura antes de que se tomen decisiones importantes que los afecten”.

Posteriormente, en el año 2000 se presentó el *Pacto Global de Naciones Unidas* iniciativa del Secretario General de Naciones Unidas, que

50. Las partes interesadas son personas o grupos con intereses que podrían verse afectados por las actividades de una empresa (OCDE, 2018).

convocó a empresas y organizaciones de todo el mundo e incorporó en sus estrategias diez principios universales basados en cuatro ejes derivados de convenciones y declaraciones de la ONU: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este Pacto Global constituye la iniciativa voluntaria de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, cuyo objetivo es promover y difundir los diez principios en el sector privado, y convocar a adherir los principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los adherentes adquieren la obligación de reportar anualmente sus acciones referidas a los diez principios. En la actualidad, son más de 17.000 empresas y 3.000 signatarios no comerciales en más de 160 países y 70 redes locales.

En Chile, el Pacto Global –encabezado por Margarita Ducci como directora ejecutiva– cuenta con una red de más de 150 empresas socias, participa en 15 alianzas multisectoriales y lidera una decena de grupos de trabajo de empresas por los ODS (Pacto Global, s. f.). En su memoria anual 2024, *Pacto Global Chile* presenta diversas iniciativas para movilizar al sector privado a incorporar los principios en sus estrategias, políticas y procedimientos, propiciando un “ecosistema empresarial más colaborativo”. No obstante, se cuestiona su naturaleza no vinculante, pues las directrices sugieren que las empresas deben autosupervisar que sus actividades sean compatibles con la visión y misión de las Naciones Unidas, pero no existen mecanismos obligatorios para su cumplimiento (Schlicht, 2022).

Los esfuerzos por generar obligaciones vinculantes en este campo no han logrado éxito. En 2003, en Naciones Unidas se aprobó la Resolución 2003/16, que contiene un proyecto de normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sin embargo, ha sido reconocido como un “intento fallido” por adoptar obligaciones vinculantes sobre empresas y derechos humanos (Iñigo, L. e Iglesias, D., 2025, p. 36), debido a la incomodidad que generó el documento (Iñigo, L. e Iglesias, D., 2025, p. 109).

En 2005, el Secretario General de la ONU nombró a John Ruggie como representante especial en el tema y le encomendó la tarea de identificar y precisar el rol de los Estados y empresas en el ámbito de los derechos

humanos⁵¹. Su labor derivó en los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos* –también conocidos como Principios Ruggie o Principios Rectores– aprobados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2011, y que no establecen nuevas obligaciones, sino que precisan las ya existentes para el Estado y las empresas frente a los derechos humanos. Se trata de 31 principios agrupados en tres pilares: proteger, respetar y remediar. El Pilar 1 apunta a la obligación estatal de proteger los derechos humanos, incluso si son afectados por terceros. El Pilar 2 alude al deber de las empresas de respetar los derechos humanos en sus actividades y evitar causar o contribuir a impactos negativos. El Pilar 3 precisa el deber estatal de adoptar medidas para garantizar que las personas afectadas por vulneraciones por parte de las empresas tengan acceso a mecanismos de reparación, ya sea judiciales o extrajudiciales. En este sentido, los Principios Rectores *sobre Empresas y Derechos Humanos* y el Acuerdo de Escazú se “complementan y refuerzan mutuamente”⁵².

En este capítulo nos enfocaremos en los pilares 1 y 2, referidos a la obligación estatal de proteger los derechos humanos, incluso frente a terceros, y prevenir su comisión (principio 1), así como los deberes de empresas estatales (principio 4), y la debida diligencia (principio 17). Luego, los principios 18, 19, 20 y 21 detallan cómo las empresas deben implementar la debida diligencia a través de cuatro pasos: 1) identificar y evaluar los impactos reales y potenciales adversos en materia de derechos humanos; 2) detener, prevenir y mitigar las consecuencias negativas integrando las conclusiones de sus evaluaciones en los procesos de gestión y tomar medidas oportunas; 3) monitorear la eficacia de las medidas adoptadas, y 4) rendir cuentas sobre cómo se enfrentan los impactos adversos.

51. Consejo de Derechos Humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. John Ruggie HR/PUB/11/04, 16 de junio de 2011.

52. Para vínculos específicos con cada pilar, ver la publicación de la Fundación Konrad Adenauer Stiftung, *El Acuerdo de Escazú y su vínculo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos a través de la debida diligencia*, de Miguel Barboza López, Danielle Anne Pamplona y Denisse Cufre (2023).

Cuadro 2: Principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos

Pilar	Descripción
Deber estatal de proteger los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none">• Proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción, por terceros, incluidas las empresas.• Adoptar medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar abusos, a través de políticas adecuadas, reglamentaciones y sometimiento a la justicia.• Funciones reglamentarias y normativas:<ul style="list-style-type: none">– Hacer cumplir las normas de derechos humanos, evaluar periódicamente si resultan adecuadas, y remediar eventuales vulneraciones a derechos humanos.– Verificar que el derecho corporativo proteja los derechos humanos.– Asesorar a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos.– Alentar y exigir informes a las empresas sobre cómo abordan los impactos.• Nexo entre Estado y empresas:<ul style="list-style-type: none">– Adoptar medidas adicionales para empresas de propiedad del Estado o bajo su control.– Supervisión adecuada en la privatización de servicios públicos.– Promover el respeto de los derechos humanos en las compras públicas.• Fomentar que las empresas respeten de los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos.• Coherencia política:<ul style="list-style-type: none">– Ofrecer información, capacitación y apoyo a reguladores vinculados a la actividad empresarial.– Mantener un marco normativo nacional adecuado para garantizar el cumplimiento de obligaciones de derechos humanos ante acuerdos con otros Estados o empresas.– Fomentar e incidir en instituciones multilaterales en el respeto a los derechos humanos, en el ámbito de empresas y derechos humanos.

Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica a toda empresa, independiente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario o estructura. • Las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados, en función de su tamaño y circunstancias, incluidos: <ul style="list-style-type: none"> – Compromisos políticos de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos. – Procesos de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. – Procesos de reparación ante consecuencias negativas que hayan provocado, o contribuido a provocar, sobre los derechos humanos.
Acceso a remedios	<ul style="list-style-type: none"> • Los Estados deben, y las empresas pueden, asegurar el acceso efectivo para víctimas a remedios por abusos de derechos humanos, incluidos remedios judiciales, no judiciales, y mecanismos no estatales de reclamación.

Fuente: elaboración propia a partir de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS



Fuente: OCDE, Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, 2018

Aunque los Principios Rectores y las Directrices de la OCDE presentan diferencias importantes, resultan complementarios. En cuanto a su origen, ambos provienen de espacios multilaterales pero distintos (Naciones Unidas y OCDE, respectivamente). En cuanto a su enfoque, mientras los Principios Rectores tratan exclusivamente sobre derechos humanos, las Directrices apuntan a ejes claves de una conducta empresarial responsable, e incluyen un ámbito de derechos humanos. En cuanto a su alcance, los Principios Rectores aplican a todas las empresas públicas y privadas, independiente de su tamaño, sector o ubicación, en cambio, las Directrices se dirigen únicamente a empresas multinacionales. En cuanto a su naturaleza jurídica, ninguno es vinculante, aunque derivan de obligaciones establecidas en diversos instrumentos en materia de derechos humanos. En su implementación, los Principios Rectores no cuentan con una institucionalidad específica, mientras que las Directrices se difunden a través de los Puntos Nacionales de Contacto, establecidos en los países adheridos. Si bien las Directrices son de 1976, previo a los Principios Rectores, los incorporaron en sus modificaciones posteriores. En definitiva, estos documentos plantean la necesidad de desarrollar procesos de debida diligencia para identificar y gestionar los riesgos asociados, y deben ser mirados conjuntamente.

Casi 40 años después de la primera iniciativa internacional en esta materia, en 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU encomendó elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales⁵³. Con esa finalidad se estableció un Grupo de Trabajo intergubernamental que, en 2017, presentó los “primeros elementos” para la discusión; y desde entonces ha presentado cinco versiones del borrador (2018, 2019, 2020, 2021 y 2023).

53. Consejo de Derechos Humanos, Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, A/HRC/26/L.22/Rev.1, 25 de junio de 2014.

Finalmente, en un trabajo conjunto y en consonancia con los principios acordados internacionalmente en los Principios Rectores de Naciones Unidas, la Declaración Tripartita de la OIT y las Directrices de la OCDE, surgió el proyecto *Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe* (CERALC)⁵⁴, implementado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) junto con el Grupo de Trabajo de ONU sobre empresas y derechos humanos, la OIT y la OCDE. Su objetivo es promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable⁵⁵.

En su primera fase (2019-2022) las actividades se centraron en: 1) apoyar a los gobiernos en el desarrollo e implementación de los PAN; 2) mejorar la comprensión y capacidad de las empresas para implementar la debida diligencia en la identificación, prevención y abordaje de los impactos adversos sobre los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente, y 3) facilitar el intercambio de experiencias y colaboraciones. La segunda fase (2024-2028) se enfoca en los sectores minería y agricultura, con prácticas responsables y sostenibles, y busca definir las principales actividades en materia de conducta empresarial responsable, con tres tareas: 1) mejorar las prácticas de debida diligencia de las empresas y los actores de la cadena de suministro; 2) mejorar la coherencia de los marcos políticos, regulatorios y legislativos, y 3) fortalecer el papel de las organizaciones de trabajadores, la sociedad civil y las comunidades.

54. El proyecto CERALC es financiado por la Unión Europea (UE) y se ha implementado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú.

55. Ver <https://empresasyderechoshumanos.org/>

III. Acciones adoptadas por el Estado en cumplimiento de su obligación de regular y adoptar disposiciones de derecho interno en el ámbito de empresas y derechos humanos

A continuación, se analizarán dos líneas de acción, por una parte, la implementación de políticas públicas, y por otra, la adopción de marcos normativos y los espacios de participación, transparencia y medidas adicionales para grupos de especial protección⁵⁶.

1. Políticas públicas sobre empresas y derechos humanos

De acuerdo con las obligaciones estatales sobre empresas y derechos humanos sistematizadas por la CIDH, el Estado debe implementar políticas públicas en este ámbito. Los planes de acción nacional (PAN) son instrumentos de política pública que articulan prioridades y acciones estatales para la implementación de obligaciones y compromisos, en este caso, sobre derechos humanos y empresas.

En 2014, el Grupo de Trabajo de OACNUDH elaboró un informe sobre estos planes de acción nacional⁵⁷ con recomendaciones para los Estados. En él se analiza el proceso de elaboración de estos planes, su contenido, aplicación y evaluación; se describe esta política como un proceso continuo, que sirva como vehículo para aplicar los principios rectores (párr. 90) y se plantea que deberían servir para sensibilizar

56. En el Informe Anual 2024, el INDH incluyó un capítulo sobre el deber de implementar estrategias específicas para personas defensoras de derechos humanos, que releva los principales avances como la implementación de un protocolo interinstitucional que busca resguardar a las personas defensoras, y principales brechas, como la ausencia de un marco normativo que reconozca y proteja a las personas defensoras.

57. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe sobre Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos, A/69/263*, 5 de agosto de 2014.

sobre la agenda relacionada con las empresas y los derechos humanos e impulsarla (párr. 91).

En términos de participación, el Grupo de Trabajo indicó que el proceso de elaboración debe ser inclusivo y asegurar que se escuche y considere la opinión de todos los interesados pertinentes (párr. 14). De acuerdo con la CIDH (párr. 110) y el Grupo de Trabajo, la participación en estos procesos debe ser sustantiva, informada y garantizar la inclusión de comunidades directamente afectadas, en línea con el artículo 25 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.

En Chile, las orientaciones iniciales en esta materia emanan del Consejo de *Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible*⁵⁸, instancia público-privada dependiente del Ministerio de Economía, cuyo objetivo es asesorar al Estado en la proposición y elaboración de políticas públicas para el desarrollo sostenible del país. En 2013, este Consejo encomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) la tarea de coordinar las acciones destinadas a la implementación de los Principios Rectores, y, en particular, la elaboración del Primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN).

El MINREL estuvo a cargo de su diseño y coordinación a través de un comité interministerial. Para su elaboración, este plan utilizó como diagnóstico dos documentos que abordan en extenso la situación del país: el *Estudio de línea base sobre la situación de los derechos humanos y empresas en Chile*, del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (2016) y la primera versión de la *Guía País de Derechos Humanos y Empresas* elaborada por el INDH y el Instituto Danés de Derechos Humanos (2016).

El proceso de participación ciudadana se realizó en 2016 a través de nueve encuentros con participación de 360 personas representantes de empresas, sindicatos, sociedad civil y pueblos indígenas.

58. Creado por Decreto Supremo N° 60/2013, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 3 de junio de 2013.

Posteriormente, el borrador final del PAN se sometió a consulta ciudadana virtual y se realizó un taller de discusión sobre su contenido. No se contempló una instancia de participación diferenciada para pueblos indígenas. La primera versión fue publicada en 2017, con 146 acciones comprometidas por 17 instituciones públicas, en un plazo de tres años desde su publicación. El énfasis se concentró en iniciativas de difusión y promoción, justificado en la necesidad de visibilizar e instalar el concepto de derechos humanos y empresas.

Sin embargo, su elaboración y contenido generaron críticas. Desde la academia, apuntaron al limitado impacto de los diálogos ciudadanos y la baja consideración de las brechas detectadas en el estudio de línea base previo (Schönsteiner, 2018). En tanto, desde la sociedad civil se manifestó que la elaboración del PAN careció de mecanismos efectivos para asegurar la participación de quienes suelen resultar más afectados por las actividades empresariales, en particular, las comunidades locales y pueblos indígenas. Respecto a los contenidos del PAN, argumentaron que las acciones eran insuficientes para asumir globalmente los Principios Rectores, “muchos de los cuales fueron incorporados tímidamente u omitidos sin que se identificaran compromisos del Estado o de las empresas en relación a ellos” (Observatorio Ciudadano, 2019, p.74).

Tras la creación de la Subsecretaría de Derechos Humanos, el PAN se traspasó desde el MINREL al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁵⁹, el cual delegó su coordinación a la Subsecretaría, que asumió la Secretaría Ejecutiva del Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas⁶⁰, órgano de gobernanza que eleva propuestas al presidente de la República sobre políticas y acciones para implementar el PAN. En 2019, se creó el Comité 360 de Derechos Humanos y Empresas, con 18 instituciones, representantes del mundo académico, empresarial, sindical y organizaciones de la sociedad civil, a quienes se asignó la

59. Ministerio de Relaciones Exteriores. Decreto Supremo N° 28 del 5 de marzo de 2019.

60. El Comité se encuentra conformado por los ministerios de Justicia y Derechos Humanos; Relaciones Exteriores; Economía, Fomento y Turismo; Desarrollo social y Familia; Mujer y Equidad de Género; Trabajo y Previsión Social; Medio Ambiente; Minería y Energía.

facultad de asesorar a la Subsecretaría en materias de empresas y derechos humanos, y acompañar la implementación del Plan a través de reuniones periódicas⁶¹.

El reporte de finalización del primer PAN (2020)⁶² señala que concluyó con 89 acciones cumplidas (61%)⁶³. Ese mismo año, la Subsecretaría de Derechos Humanos elaboró las bases de una licitación pública con el objeto de llevar adelante tres estudios de evaluación del PAN⁶⁴, que fue adjudicado al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. El primer informe entregó recomendaciones para fortalecer la política respecto al compromiso político, diversificación de los participantes, proceso participativo, fortalecimiento de las acciones comprometidas e indicadores para la revisión de su implementación⁶⁵. El segundo informe subrayó la necesidad de posicionar los mecanismos de participación como instancia fundamental para la legitimidad y eficacia de los planes

61. A la fecha de cierre de este documento, no se ha obtenido respuesta por parte de la Subsecretaría de Derechos Humanos, para sostener una entrevista que permita, entre otros ámbitos, consultar sobre las actas del Comité Interministerial, y la vigencia del Comité 360, ya que la información no se encuentra disponible en el sitio web.

62. La implementación del PAN, inicialmente prevista hasta agosto de 2020, se extendió hasta diciembre de 2020 debido a la pandemia de COVID-19, que provocó retraso en algunas acciones.

63. Las acciones restantes del primer PAN estaban en implementación (14%), finalizadas sin concretar (16%) o no iniciadas (9%).

64. Se solicitaron sobre: (i) evaluación de la primera versión del PAN, (ii) propuesta de mecanismos de participación ciudadana y (iii) nuevas temáticas en materia de derechos humanos y empresas a considerar en la segunda versión.

65. Algunas de las recomendaciones son: i) fortalecimiento del compromiso político que se desprende de la iniciativa; ii) diversificación de los actores participantes; iii) desarrollo de un proceso participativo para la determinación de las temáticas; iv) aumento de los actores integrantes del proceso de análisis técnico de las brechas; v) fortalecimiento de las instancias de capacitación para la elaboración de las acciones; vi) delimitación de los compromisos con respecto a su especificidad, claridad, y capacidad de ser medidos y alcanzable en los tiempos determinados por el Plan; vii) institucionalización de los procesos de revisión y actualización de las medidas comprometidas; y viii) creación de indicadores estructurales orientados a procesos y resultados y no únicamente a cumplimiento formal de las medidas (Centro de Sistemas Públicos, 2025, p. 35).

de acción nacionales⁶⁶. Finalmente, el tercer informe planteó incluir compromisos sobre empresas estatales, debida diligencia, gobierno corporativo, compras públicas, tecnología y pequeñas empresas. Además, recomendó priorizar a grupos afectados como las comunidades aledañas a zonas ambientalmente saturadas o con conflictos socioambientales y algunos grupos de especial protección⁶⁷. Estas recomendaciones se encuentran en línea con la obligación de adoptar medidas adicionales para grupos en situación de vulnerabilidad⁶⁸.

El proceso de participación ciudadana para la segunda versión del PAN se realizó en 2021 en tres modalidades: (i) una consulta digital, (ii) tres encuentros temáticos virtuales con organizaciones de la sociedad civil (uno por cada pilar de los Principios Rectores) y (iii) un encuentro virtual con representantes de pueblos indígenas y del pueblo afrodescendiente. Los resultados del proceso se compartieron con las instituciones como insumo a la elaboración de sus acciones.

Desde las organizaciones de la sociedad civil se manifestó disconformidad tanto por la forma en que se realizó el proceso de participación, pues carecía de “información previa, sobre la metodología que se iba a utilizar” como porque “desconoció las recomendaciones realizadas por el Programa de Sostenibilidad Corporativa”, que posiciona a la sociedad civil como actor relevante que debía incidir en el proceso de elaboración y no incluyó en los encuentros un espacio para grupos vulnerables y para comunidades directamente afectadas por empresas⁶⁹. El año 2022 se publicó la segunda versión del PAN con 58 acciones

66. El informe destacó la importancia de considerar la difusión de información, el intercambio, la integración y el consenso en el proceso de participación.

67. Los grupos que señala el informe son: mujeres, trabajadores migrantes, comunidades indígenas y niños, niñas y adolescentes.

68. La CIDH menciona a personas defensoras de derechos humanos, mujeres, pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y población campesina, niñez y adolescencia, entre otros.

69. Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas, comunicado del 6 de junio de 2022

comprometidas por 24 instituciones. Desde la sociedad civil se criticó el énfasis de las acciones en el primer pilar y no en el segundo, es decir, en medidas orientadas a la responsabilidad del Estado de proteger los derechos humanos, y no en la responsabilidad de las empresas de respetarlos. Además, se cuestionó que nuevamente las acciones se concentren en actividades de capacitación, lo que se catalogó como ausencia de “avance visible en relación con el primer PAN”⁷⁰.

En relación con estas críticas, al INDH le preocupa que los aspectos prioritarios señalados en los informes de evaluación del primer PAN, no hayan sido considerados y que la segunda versión haya repetido el énfasis en acciones de capacitación. La Subsecretaría justificó esta medida en la necesidad de fortalecer las instancias de formación, aumentar el conocimiento y comprensión por parte de los actores gubernamentales, empresas y ciudadanía en general, sobre la relación entre derechos humanos y la actividad empresarial (Subsecretaría de Derechos Humanos, 2022).

Respecto a la implementación de la segunda versión del PAN⁷¹, hasta el cierre de este capítulo, la plataforma de la Subsecretaría mostraba cuatro ciclos de reportes de cumplimiento de las acciones⁷². El último reporte, correspondiente a 2024, señala que 12 acciones se encuentran finalizadas (21%), 16 en implementación básica, intermedia o avanzada (27%), 19 no han sido iniciadas (33%) y 11 aparecen sin información (19%). Estas cifras demuestran que más del 50% de las acciones comprometidas (30 de 58) no se han implementado, a pesar de que el plan finaliza en diciembre de 2025. Asimismo, se informó sobre un proceso de evaluación intermedia, y un informe asociado a cada reporte. Sin embargo, estos

70. Idem.

71. En el marco del seguimiento a la implementación del Plan, el INDH tomó conocimiento de que en la Subsecretaría, el liderazgo se traspasó desde el Gabinete a la Unidad de Políticas Públicas, quienes están a cargo del PNDH. De esta manera, ambas políticas se coordinan conjuntamente.

72. Plataforma disponible en <https://www.planderechoshumanos.gob.cl/reporte-de-avance-new/2>

documentos de análisis o evaluación no aparecen publicados ni tampoco los procesos de difusión a la ciudadanía sobre el avance de su implementación.

El Grupo de Trabajo señala que los informes de seguimiento son cruciales para monitorear el cumplimiento de los compromisos, facilitar el aprendizaje y la mejora, fomentar la colaboración gubernamental y evaluar iniciativas, pero la ausencia de mediciones adecuadas dificulta determinar si las políticas están generando cambios efectivos⁷³.

A fines de 2024, gracias a la firma de un convenio de colaboración entre la Subsecretaría y el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, se publicó el estudio *Elaboración del marco conceptual y estratégico para el diseño de los nuevos Planes de Derechos Humanos*, en el cual se entregaron una serie de recomendaciones específicas sobre gobernabilidad, sostenibilidad y participación. Entre julio y agosto de 2025 se difundió el proceso de consulta ciudadana virtual para la elaboración de la tercera versión del PNDH y del PAN. La instancia para el PAN consistió en la publicación de un formulario para que la sociedad civil tuviera la oportunidad de contestar preguntas sobre los objetivos estratégicos definidos y opinar sobre las acciones propuestas. Los resultados de este proceso todavía no han sido divulgados.

Sobre la elaboración de este tercer PAN, el Comité DESC recomendó asegurar que su elaboración, implementación y evaluación “se lleven a cabo garantizando la participación efectiva de todos los actores interesados”, incluidos “representantes del sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y comunidades directamente afectadas”⁷⁴.

73. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe sobre Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos, A/69/263*, 5 de agosto de 2014.

74. Comité DESC, Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Chile. E/C.12/CHL/CO/5, 26 de septiembre de 2025, párr. 11.

Durante la investigación para este capítulo, las personas e instituciones entrevistadas hicieron diversos comentarios respecto al PAN. Desde una perspectiva amplia, Jaime Godoy, del Proyecto CERALC, destacó que tener una política de esta naturaleza es un gran logro que “no muchos países tienen” por lo que Chile tiene un “ piso mínimo muy alto”. Francisco Loyola, subdirector del Programa de Sostenibilidad Corporativa afirmó que los logros del PAN se muestran en la sensibilización de los sectores público y privado, donde “han hecho un buen trabajo”. En la misma línea, Margarita Ducci, de Pacto Global, señaló que el PAN ha logrado “generar capacidades y sensibilización”.

No obstante, también se mencionan falencias. La falta de presupuesto fue abordada por Ducci y Loyola, quien afirmó que las recomendaciones entregadas en materia de participación ciudadana para elaborar el segundo plan no fueron implementadas por la Subsecretaría “debido al costo que implicaba el ejercicio”. La ausencia de presupuesto adecuado incide en un elemento clave señalado por el Grupo de Trabajo, que afirma que “el grado de participación de las partes interesadas en el proceso del PAN determinará, entre otras cosas, la legitimidad y la eficacia de un PAN” (2016, p. 4). Sobre este punto, representantes de la sociedad civil y de la academia han afirmado, previamente, que “carece de legitimidad social indispensable para asumir la problemática que este pretende abordar”⁷⁵.

Una segunda crítica apunta a la falta de compromiso político de los actores involucrados en la política pública. El Programa de Sostenibilidad Corporativa señaló que:

La Subsecretaría de Derechos Humanos tiene un desafío que no ha logrado entusiasmar al resto de reparticiones públicas y que vinculan la competencia de cada repartición pública, con la temática empresa y derechos humanos. Y como el plan es una iniciativa colaborativa

75. Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas, comunicado del 6 de junio de 2022 <https://derechoshumanos.udp.cl/comunicado-publico-de-la-plataforma-chilena-de-la-sociedad-civil-sobre-derechos-humanos-y-empresas/>

con las distintas reparticiones, en la medida que no se logre esa colaboración o sintonía con las competencias de otras áreas, el PAN al final siempre va a terminar replicando lo que sea que estén haciendo.

Desde el Grupo Trabajo se señala como agentes gubernamentales competentes a los ministerios responsables en “materia de derechos humanos, relaciones exteriores, economía, empresas y comercio, justicia, trabajo y desarrollo” (párr. 11) para contribuir en la “aplicación coherente y exhaustiva de los Principios Rectores” (párr. 9).

En este ámbito, tanto Dante Pesce como Judith Schönsteiner⁷⁶ coincidieron en señalar la falta de una combinación entre “voluntad política y peso político” como un problema central. Si bien observan voluntad política desde la Subsecretaría de Derechos Humanos, consideran que hace falta involucramiento de otras carteras que, debido a sus funciones, cuentan con más peso político. En particular, Pesce apunta a la presencia de “ministerios poderosos” en el Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos, específicamente, respecto a la participación del Ministerio de Hacienda, dada su labor con empresas públicas⁷⁷. Sin embargo, Hacienda no forma parte de las instituciones que integran el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, y tampoco ha comprometido acciones en el marco de las dos versiones que se han realizado de la política pública. En este sentido, dado que ese ministerio tiene como mandato “la eficiente asignación y uso de los recursos públicos en el marco de la política fiscal y en lo que dice relación con las empresas públicas”⁷⁸, su rol es clave para que estas empresas generen procesos de debida diligencia.

76. Dante Pesce es ex presidente del grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas y director ejecutivo de la Fundación Centro Vincular y Judith Schönsteiner es académica del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales.

77. Entrevista realizada por el INDH el 17 de julio de 2025.

78. Sobre el rol de la DIPRES del Ministerio de Hacienda revisar <https://www.dipres.gob.cl/599/w3-channel.html>

Asimismo, sobre el lugar que le cabe al Estado, el Instituto Danés de Derechos Humanos señaló que “como inversor, regulador, contratante y propietario de empresas estatales, es un actor económico clave en América Latina, con un papel determinante para implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas” (p. 175). Asimismo, identificó que “las empresas estatales no cuentan con regulaciones que impongan exigencias específicas para el respeto de los DDHH en sus políticas de gestión o procesos operativos” (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2025, p. 175).

De todas maneras, al participar en el proceso de consulta ciudadana para la tercera versión del PAN, la académica Judith Schönsteiner destacó las acciones preliminares propuestas por las empresas públicas, en las que observó “esfuerzo y compromiso”. Sobre este punto, se considera un avance incorporar directamente a las empresas públicas, pues en la primera versión del Plan no hubo compromisos y en la segunda versión sólo el Sistema de Empresas Públicas (SEP) comprometió acciones. En entrevista con el INDH, la Dirección Ejecutiva del SEP mencionó como un progreso que empresas de gran tamaño se incorporen al PAN, lo que va a permitir comprometer acciones enfocadas en las pequeñas empresas públicas⁷⁹.

En el mismo sentido, Schönsteiner subraya que las medidas más atingentes al PAN, como las propuestas regulatorias, no se han gestado en el marco de esta política, sino que “avanzan fuera de ese carril”. Sustenta esta afirmación con el anuncio de la presentación del proyecto de ley sobre debida diligencia empresarial y la publicación de las Normas de Carácter General (NCG) 461 y 519 de la CMF que eleva las exigencias a las empresas de entrega de información en sus memorias anuales de emisión de valores, para incorporar temáticas de sostenibilidad, gobierno corporativo y derechos humanos.

Al mismo tiempo, la académica afirma que para la tercera versión del PAN, no observa cambios en este ámbito, pues al leer las acciones

79. Entrevista realizada por el INDH el 20 de agosto de 2025.

preliminares comprometidas, le “preocupa la cantidad de medidas de capacitación que nuevamente están propuestas, que ahora se llaman ‘creación de capacidad técnica’, pero son capacitaciones”⁸⁰. José Aylwin, por su parte, apunta a las acciones de capacitación y que no se ha puesto el “acento en el rol y en la responsabilidad de las empresas y en acciones concretas que las empresas debían desarrollar”, y afirma que existe “un fundado temor y frustración” con respecto a los PAN, en la medida que “no han resultado en transformaciones relevantes en la materia”.

2. Marcos normativos sobre empresas y derechos humanos

De la obligación estatal de adoptar disposiciones de derecho interno para hacer efectivos los derechos contenidos en el artículo 2 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*⁸¹ deriva la obligación de adoptar marcos normativos o adecuar los existentes para regular la actuación de las empresas nacionales o transnacionales en el campo de los derechos humanos, como señaló la CIDH en su informe sobre empresas y derechos humanos, de 2019 (Ortega, Parra y Schönsteiner, 2022, p. 81).

Desde la perspectiva de la legislación comparada, existen experiencias de otros países que muestran una “creciente tendencia global” (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2025, p. 4) hacia regulaciones sobre *debida diligencia* obligatoria en materia de derechos humanos, que basada en diferentes realidades nacionales, identifican cuatro tipologías: proceso, estándar de cuidado, estándar de resultado y una

80. Entrevista realizada por el INDH el 23 de julio de 2025.

81. El artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece el deber estatal de adoptar disposiciones de derecho interno: “Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.

forma de defensa⁸² (2025, p. 5). Por su parte, el académico Sebastián Smart categoriza los tipos de regulaciones internacionales de debida diligencia empresarial en tres: de divulgación obligatoria, de requisitos de conducta, y normativas que prohíben productos o imponen barreras de mercado (Smart, S. 2024, p. 202 y 203). En términos similares, en Chile, la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI) clasificó tres tipos de regulación⁸³: 1) de divulgación obligatoria, que exige a las empresas informar sobre riesgos específicos y, en ocasiones, contemplan sanciones por incumplimientos⁸⁴; 2) de conducta en debida diligencia que, además de obligaciones de divulgación, exigen el cumplimiento de estándares de debida diligencia en derechos humanos⁸⁵; y 3) aquellas que establecen prohibición de productos o barreras de mercado⁸⁶.

82. El Instituto Danés de Derechos Humanos categoriza cinco legislaciones a partir de sus tipologías. Clasifica como “un proceso” la Ley francesa sobre el deber de vigilancia (2017), la Ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro (2021), la Ley de transparencia de Noruega (2021) y la Unión Europea: Directiva de la Debida Diligencia de las Empresas en Materia de Sostenibilidad (2024). Además, clasifica como un estándar de cuidado y de defensa la Iniciativa suiza de empresas responsables, rechazada en referendo (2020).

83. Nota de prensa Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales. Qué formar han tomado las regulaciones de debida diligencia. Publicado el 1 de agosto de 2023. Disponible en <https://www.subrei.gob.cl/sala-de-prensa/noticias/detalle-noticias/2023/08/01/qu%C3%A9-formas-han-tomado-las-regulaciones-de-debida-diligencia>

84. Ley de transparencia en las cadenas de suministro de California (2010); Ley de esclavitud moderna del Reino Unido (2015); Ley de esclavitud moderna de Australia (2018); Reglamento sobre divulgación de finanzas sostenibles de la Unión Europea, en inglés SFDR (2021) y Directiva sobre informes de sostenibilidad corporativa de la Unión Europea, en siglas en inglés CSRD (2023).

85. Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras (2017); Ley de Países Bajos sobre debida diligencia sobre trabajo infantil (2022); Ley de transparencia de Noruega (2022); Ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro (2023); Directiva de debida diligencia en sostenibilidad corporativa de la Unión Europea, conocida por sus siglas en inglés CSDDD/CS3D, (2023).

86. Ley de Prevención del Trabajo Forzoso Uigur de Estados Unidos -siglas UFLPA (2022); Regulación sobre Trabajo Forzoso de la Unión Europea (2022); Ley sobre Productos libres de Deforestación de la Unión Europea (2023).

A esta tendencia, se suman como ejemplos otras iniciativas regionales que discuten propuestas de regulación⁸⁷. En Brasil, en 2022 se presentó la iniciativa que crea el *Marco Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas* y establece lineamientos para la promoción de políticas públicas en la materia”. Este proyecto establece mecanismos de prevención, monitoreo y responsabilización con sanciones por violaciones directas o indirectas en toda la cadena de producción de las empresas. Este proyecto ha tenido avances en su tramitación y se encuentra a la espera de la opinión del relator en el Comité de Desarrollo Económico⁸⁸. En Perú, el año 2024 se presentó en el Congreso el proyecto de ley N° 6940 que regula la actividad empresarial y la debida diligencia, que establece el marco de la implementación de mecanismos de debida diligencia para las empresas y se encuentra en primer trámite legislativo⁸⁹. En Colombia, en julio de 2025, se presentó en el Congreso el proyecto de ley 153 sobre empresas y derechos humanos, que busca establecer un marco jurídico para garantizar el acceso a la justicia y la reparación integral a las personas afectadas por las actividades empresariales. Actualmente, se encuentra en discusión parlamentaria⁹⁰.

La Unión Europea, por ejemplo, cuenta con dos legislaciones clave. En 2023 se aprobó la Directiva sobre Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) que exige a las empresas informes estandarizados sobre impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), con el objetivo de aumentar la calidad y comparabilidad de datos de sostenibilidad; en 2024, se aprobó una Directiva sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD) que obliga a las empresas a

87. FocusRight ha elaborado un mapa interactivo donde presenta los principales avances de legislaciones sobre debida diligencia en el mundo <https://www.focusright.ch/en/rising-expectations>.

88. Ver estado de tramitación en <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904>

89. Ver estado de tramitación en <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/6940>

90. Ver estado de tramitación en https://normograma.com/legibus/legibus/proyecto_ley_C0153_2025_legislatura_2025_2026.html

evaluar y gestionar impactos negativos en los derechos humanos y el medio ambiente en sus cadenas de valor. Los Estados miembros de la Unión Europea deben implementar estas regulaciones antes del 31 de diciembre de 2025. Sin embargo, en 2025, la Unión Europea aprobó el “paquete ómnibus” para simplificar las leyes de información y debida diligencia, reducir la carga regulatoria para las empresas, con menos datos obligatorios a informar, posponer plazos de implementación para dar más tiempo a las empresas para implementar adecuadamente y limitar el ámbito de aplicación a empresas que superen ciertos umbrales de empleados, facturación y balance, para aliviar la carga sobre las pymes.

No obstante, diversas entidades europeas han reclamado que se busca debilitar la eficacia de las normas ya aprobadas⁹¹, lo que ha generado un intenso debate sobre la simplificación de la normativa en materia de sostenibilidad, y ha planteado que se termine erosionando la esencia de la norma, pues supondría retroceder en la regulación, y estaría ignorando lecciones previas, por ejemplo, al reducir el alcance de la normativa CSRD a empresas sobre mil personas empleadas. Por otra parte, se limita la responsabilidad en la cadena de valor a socios directos, punto que consideran un error, ya que los riesgos de violaciones a los derechos humanos suelen estar en los eslabones más alejados de la cadena de valor, provocando sólo un cumplimiento formal⁹².

Como se señaló anteriormente, en Chile no existe una legislación específica que regule la *debida diligencia* empresarial en derechos humanos. Esta ausencia, como ha sostenido la CIDH, “genera vacíos que afectan el derecho de acceso a la justicia, reconocido en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos” (2019, párr. 308).

91. Ver Declaración de 470 organizaciones, publicada por la Federación Internacional de Derechos Humanos. <https://www.fidh.org/es/temas/empresas-derechos-humanos-y-medio-ambiente/paquete-omnibus-470-organizaciones-dicen-a-los-legisladores-europeos>

92. Ver por ejemplo <https://valorsocial.info/198-entidades-europeas-reclaman-que-el-paquete-omnibus-no-debilite-las-finanzas-sostenibles/>, <https://observatoriorsc.org/paquete-omnibus-un-paso-atras-en-los-objetivos-en-materia-de-sostenibilidad-de-la-ue/>

Al identificar esta brecha, en el año 2016, el INDH indicó que el Estado debe “establecer un marco normativo que obligue a las empresas a una debida diligencia en sus operaciones y hacer frente a las consecuencias negativas que generen” (INDH, 2016). En términos similares, en el Informe Anual de 2022, el INDH sugirió al Estado “evaluar la dictación de una ley sobre debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos” (INDH, 2022), recomendación reiterada en 2024, dirigida “al Poder Ejecutivo, en coordinación con los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos, Hacienda o Economía, según sea el caso” (INDH, 2024, pág. 41). En 2021, diversas organizaciones de la sociedad civil conformaron la *Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas* para impulsar la adopción de instrumentos que regulen, promuevan y faciliten el pleno respeto de los derechos humanos por parte de los actores económicos, privados y públicos. Frente a esta brecha, el programa de gobierno del Presidente Gabriel Boric propuso un proyecto de ley para regular el tema:

Las grandes corporaciones pueden impactar negativamente los DD.HH. Impulsaremos mecanismos de rendición de cuentas corporativas y reparación de daños. Estos mecanismos serán transparentes y se harán cargo de las asimetrías que hoy impiden a las personas acceder adecuadamente a la justicia cuando sus conflictos son con empresas. Tomaremos las medidas necesarias para que el Estado a través de su potestad regulatoria pueda cumplir con su rol efectivo de protección a las personas en casos de impactos negativos sobre sus DD.HH. producto de las acciones u omisiones de empresas. En particular, presentaremos un proyecto de ley en el que se regulará la debida diligencia en DD.HH. para las empresas que operen en Chile y para las empresas de propiedad chilena con operaciones extraterritoriales. (Gobierno de Chile, p. 180)

En cumplimiento de este compromiso, en junio de 2023, el Presidente Boric anunció el inicio de un proceso de elaboración de una ley sobre debida diligencia empresarial dirigida a “incentivar que las empresas incorporen las lógicas de riesgo, prevención y conducta responsable

desde un enfoque de derechos humanos”⁹³, durante el segundo semestre de 2023 se realizó un ciclo de diálogos pre-legislativos cuyo objetivo, según la Subsecretaría de Derechos Humanos, fue “realizar un primer proceso de escucha y levantamiento de información respecto a las inquietudes y expectativas de distintos grupos de actores vinculados con el proyecto de ley”. Se convocó a grupos de actores estratégicos: instituciones públicas, empresas públicas, empresas privadas y fundaciones empresariales, sociedad civil, trabajadores y academia y también pueblos indígenas. El INDH no fue convocado.

Al finalizar esta instancia se emitió un informe para registrar los principales elementos que se deberían considerar, tales como la formación y vinculación entre riesgos y derechos humanos, el alcance de una ley de esta naturaleza, la necesidad de una implementación gradual, un catálogo de derechos, la judicialización de conflictos, el acceso a la justicia, la consulta indígena, vacíos que cubriría la legislación, diálogo con normativas vigentes, flexibilidad del marco de responsabilidades de las empresas, y exclusión de PYMES-MIPYMES de esta legislación (Subsecretaría de Derechos Humanos, 2023). Dicho proyecto de ley no ha sido presentado aún⁹⁴. A partir de este proceso prelegislativo, el Comité DESC recomendó en septiembre de 2025 que el Estado “acelere sus esfuerzos para la pronta adopción de medidas legislativas y administrativas adecuadas que garanticen que las empresas que operan en el Estado apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos”⁹⁵ (párr. 11).

De acuerdo a Smart, un proyecto de ley sobre debida diligencia “debe abarcar todo el catálogo de derechos humanos y aplicarse a todas

93. Acta Sesión 10 del Comité de Derechos Humanos y Empresas, 16 de junio de 2023.

94. Para la elaboración de este capítulo, el INDH solicitó una entrevista con la Subsecretaría de Derechos Humanos, sin embargo, no se logró concretar. Informalmente se indicó que el anteproyecto de ley está elaborado y se encuentra pendiente de aprobación en la cartera de Hacienda.

95. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Chile. E/C.12/CHL/CO/5, 26 de septiembre de 2025, párr. 11. a).

las empresas, sin importar su tamaño, sector o condición” (p. 212), y asegurar la participación efectiva en todo el proceso, ya que de esta legislación se debe “esperar resultados concretos en lugar de centrarse exclusivamente en el proceso, especialmente al abordar impactos adversos de derechos humanos vinculados a las acciones propias o conducta de socios comerciales” (Smart, 2024 p. 212).

En esta línea, en los últimos doce meses se han presentado en el Congreso tres propuestas.

Cuadro 3. Proyectos de ley sobre debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, en discusión en el Congreso Nacional

Boletín	Fecha	Nombre del proyecto	Autores/as	Estado
17196-17	21/10/2024	Modifica la ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, con el objeto de establecer obligaciones para promover la protección de derechos humanos, a las personas jurídicas que indica.	Senadora Paulina Vodanovic (PS)	Trámite
17446-17	03/04/2025	Establece y regula la debida diligencia de las empresas en el respeto a los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático.	Senadora Isabel Allende (PS)	Trámite
17520-17	05/05/2025	Establece la obligación de incorporar la debida diligencia en derechos humanos a las empresas que operen en territorio nacional.	Diputada Lorena Fries (FA)	Trámite

Fuente: elaboración propia basada en la información disponible hasta el 15 de septiembre de 2025, en los sitios web de la Cámara de Diputados y del Senado.

Nota: El partido político señalado para cada autor corresponde al de la fecha de presentación del proyecto de ley, según la información disponible en los sitios web de la Cámara, del Senado y de la Biblioteca del Congreso Nacional.

Todos los proyectos se basan en los Principios Rectores de la ONU y, en general, buscan fortalecer el respeto a los derechos humanos al interior de las empresas. Entre sus principales diferencias destaca su enfoque principal, puesto que el primero apunta a modificaciones concretas a la Ley sobre Sociedades Anónimas (17196-17), el segundo se refiere al medio ambiente y al cambio climático (17446-17), mientras que el tercero propone una ley integral que define derechos humanos y debida diligencia en este ámbito, establece obligaciones comunes a toda empresa, obligaciones específicas para grandes empresas, mecanismos de reclamo y sanciones (17520-17). Sólo dos establecen obligación expresa de realizar el proceso de debida diligencia: el proyecto de la senadora Allende establece “la obligación de ejercer una debida diligencia en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos, medio ambiente y cambio climático”, en tanto el de la diputada Fries consagra la obligación de “implementar procesos eficaces de debida diligencia en materia de derechos humanos” (17520-17). Sobre las empresas obligadas, el primero sólo señala a personas jurídicas inscritas en el Registro de Valores (17196-17), el segundo apunta a grandes empresas⁹⁶ y el tercero a empresas medianas y grandes⁹⁷.

En cuanto al modelo regulatorio que buscan implementar, todos los proyectos optan por el modelo de transparencia, aunque solo el de Fries contempla sanciones por incumplimientos, sin perjuicio de eventuales responsabilidades administrativas, civiles o penales (17520-17). Sobre las cadenas de suministro, el primero se refiere genéricamente a las actividades de la empresa “y sus proveedores”, (17196-17). el segundo menciona “operaciones, filiales y socios comerciales” (17.446-17), en cambio el tercero estipula la responsabilidad de grandes empresas sobre “su cadena de producción y suministro”, incluyendo a “proveedores y subcontratistas” (17520-17).

96. Entendiendo por tales aquellas con 200 o más trabajadoras o trabajadores contratados, o con ingresos o compras mayores o iguales a 60.000 UTM, o con capital propio mayor o igual a 300.000 UTM, o empresas matrices cuyas filiales en conjunto cumplan algunos de estos requisitos.

97. Conforme a lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, que desarrollen actividades económicas dentro del territorio nacional, sean públicas o privadas.

De estos proyectos, se valoran elementos como la obligación expresa de realizar el proceso de debida diligencia, la diferenciación por tamaño de las empresas y la incorporación de las cadenas de suministro. En este sentido, el proyecto de Fries (Boletín 17.520-17) considera la mayor cantidad de estándares de los Principios Rectores, sin embargo, no contempla facultades de fiscalización a una institución determinada.

Sobre las propuestas de regulación existen distintas opiniones. Desde la *Plataforma de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas* se propusieron una serie de puntos críticos que un proyecto de ley sobre debida diligencia en derechos humanos debería incluir, basada en cuatro ejes: 1) obligaciones, donde se definan conceptos como *obligación empresarial de respetar los derechos humanos y debida diligencia empresarial*, el ámbito de aplicabilidad, exigible a todas las empresas estatales y privadas, la obligación de realizar evaluaciones periódicas de riesgos e impactos, tanto para operaciones como cadenas de suministro, obligaciones de transparencia, rendición de cuentas y un registro público de sanciones y multas, entre otros; 2) actividades económicas del Estado, enfocada en las empresas públicas; 3) mecanismos de acceso a la justicia y sanción, y 4) ámbitos específicos del derecho administrativo, privado, corporativo y societario⁹⁸.

Por su parte, desde otro punto de vista, Dante Pesce de la *Fundación Centro Vincular*, planteó que el país ya cuenta con un “nivel medio alto de legislación”, por ejemplo, a través de la Ley de Delitos Económicos, que obliga a un “piso mínimo de prevención con consecuencias criminales” que, en la práctica, opera como una ley de debida diligencia. También destacó que, desde un mercado global, la ley alemana (o del mercado de destino) ya “prevalece en Chile” para las empresas exportadoras, generando un efecto cascada. Por último, Pesce alertó sobre la “sobrecarga regulatoria”, además precisó que ve “altamente

98. Áreas críticas para legislar sobre la debida diligencia y derechos humanos en empresas (2024). Disponible en <https://derechoshumanos.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2024/10/areas-criticas-1.pdf>

improbable que una ley de debida diligencia se apruebe, porque va a ser una sobrecarga (...) y la ley de delitos económicos es bien exigente”⁹⁹.

Considerando que la política pública de los PAN implementada en Chile no sustituye la obligación estatal de adecuar la normativa nacional, el INDH reitera la necesidad de contar con una normativa que obligue a implementar procesos de debida diligencia empresarial, conforme a los lineamientos que sugieren los estándares de derechos humanos y, en particular, incluir la gradualidad en su implementación, la diferenciación por tamaño de las empresas y la incorporación a las cadenas de suministro.

Mientras tanto, en las últimas décadas, el país ha dictado distintas leyes que abordan aspectos sobre empresas, derechos humanos y conducta empresarial responsable. Por ejemplo, en materia ambiental, se amplió la institucionalidad. La Ley General sobre Bases del Medio Ambiente (N° 19.300, de 1994) regula el sistema de evaluación de impacto ambiental; la ley 20.417 (2010) creó una institucionalidad para la gestión ambiental en Chile, a través del Ministerio del Medio Ambiente (MMA), encargado de diseñar y ejecutar políticas ambientales; el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), responsable de evaluar los proyectos de inversión que puedan afectar el medio ambiente; y la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de la normativa ambiental y aplicar sanciones. Luego, la Ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales (2012) estableció una justicia especializada para conocer y resolver conflictos relacionados con el medio ambiente¹⁰⁰. Finalmente, en 2023, la Ley 21.600 creó el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP) y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP), cuyo objetivo es conservar la diversidad biológica y proteger el patrimonio natural del país a través de la preservación, restauración y

99. Entrevistado por el INDH el 17 de julio de 2025.

100. Además, se suma el Decreto Supremo 40/2012, del Ministerio del Medio Ambiente, que establece el Reglamento del Sistema de Evaluación de impacto ambiental (SEIA), que exige un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) cuando un proyecto afecta a la población (artículos 5° al 8°). Establece y regula la consulta a pueblos indígenas en procesos de evaluación de impacto ambiental (artículo 85).

uso sustentable de genes, especies y ecosistemas. Todas estas normas cumplen un doble rol, por una parte, modernizan la institucionalidad ambiental chilena y, por otra, establecen un sistema de exigencias para las empresas que buscan operar en un territorio determinado, que resulta crucial para asegurar el desarrollo sostenible y proteger el medio ambiente.

En el combate a la corrupción, se aprobó la Ley 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas (2009) por delitos como lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho, cuando hayan sido cometidos en beneficio o interés por personas con un rol en la administración o supervisión de una empresa, y dispone nuevas sanciones¹⁰¹. Para eximirse de responsabilidad, se exige implementar sistemas de prevención de delitos en las empresas. En esta línea, las empresas han incorporado áreas de cumplimiento normativo destinadas a implementar modelos de prevención de delitos, de cumplimiento legal o *compliance*¹⁰².

Esta norma fue modificada por la Ley 21.595 sobre delitos económicos y contra el medio ambiente (2023), que refuerza la persecución penal con

101. Como la disolución o cancelación de la personalidad jurídica, prohibición (temporal o perpetua) de celebrar contratos con el Estado, pérdida (total o parcial) de beneficios fiscales y multas de hasta 20.000 UTM.

102. El *compliance* es una herramienta de gestión para compensar los factores que dificultan el cumplimiento de la legalidad dentro de una corporación, a través de la prevención de los comportamientos infractores y cuando estos tienen lugar, su detección y sanción (Nieto Martín, Adán (2015). Manual de Cumplimiento Penal en la Empresa (Valencia, Tirant Lo Blanch), p. 25 y 26).

nuevas categorías de delitos¹⁰³, renueva el sistema de penas, incorpora el comiso o expropiación de ganancias, cuando provengan de un delito económico, e incluye delitos ambientales específicos que pueden ser cometidos por individuos o empresas.

En otros ámbitos, se promulgó la Ley 21.455, *Ley Marco de Cambio Climático* (2022) que proporciona un contexto jurídico para enfrentar este desafío, con medidas de mitigación y adaptación; y, además, existe la legislación aplicable a empresas en materia constitucional¹⁰⁴,

103. Establece cuatro categorías de delitos. De primera categoría, delitos económicos, como aquellos contra el Mercado de Valores y delitos bancarios. De segunda categoría, ilícitos considerados “económicos” cuando sean sometidos en el ejercicio de un cargo, función o posición dentro de una empresa o en beneficio de la misma, por ejemplo los delitos tributarios y contra el medio ambiente. De tercera categoría, considerados económicos cuando sean cometidos por un funcionario público, siempre que hubiese intervenido en él alguien en ejercicio de un cargo, función o posición de una empresa o en beneficio de la misma, tales como malversación de caudales públicos o cohecho. De cuarta categoría, que corresponden a lavado de activos y receptación cuando su base sea delito considerado económico.

104. Por ejemplo, en la libertad de trabajo y su protección, lo relativo al derecho de negociación colectiva, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, y la regulación de la actividad empresarial del Estado (artículo 19).

civil¹⁰⁵, procesal civil¹⁰⁶, laboral¹⁰⁷, indígena¹⁰⁸, de consumidor¹⁰⁹, penal¹¹⁰ y administrativa¹¹¹. No obstante, una nueva legislación sobre debida diligencia debería abordar esta fragmentación e incorporarlas de manera coherente y armónica en el ordenamiento jurídico nacional.

En el contexto de este capítulo se entrevistó a representantes de la academia, profesionales de organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y gremios empresariales. Una de las preguntas formuladas apuntaba a evaluar la necesidad de un marco normativo sobre debida diligencia empresarial en Chile. A favor de una legislación específica se manifestó Margarita Ducci, de *Pacto Global Chile*, quien

105. El Código Civil chileno establece presunciones de responsabilidad del empresario sobre los actos ejecutados por sus dependientes y una acción popular frente a daños contingentes que afecten a personas indeterminadas.

106. Interdictos posesorios del Código de Procedimiento Civil, para paralizar proyectos o proteger tierras (artículo 549).

107. El Código del Trabajo establece diversas normativas para la protección de trabajadores y trabajadoras.

108. El Decreto 66/2014, sobre consulta a pueblos indígenas y el Decreto 12/2024, que regula la consulta al pueblo tribal afrodescendiente en Chile, ambos del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

109. La Ley N° 19.496 sobre protección de derechos de los consumidores, que regula la publicidad engañosa. En el ámbito de la institucionalidad sancionadora, el proyecto de ley que permitía al Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC) sancionar, interpretar la ley y dictar normas para proteger a los consumidores de forma efectiva, fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional, ver sentencia rol N° 4012-2018. Ver por ejemplo Radio Universidad de Chile. (12 de diciembre de 2017). TC declara inconstitucional reformas al Sernac en <https://radio.uchile.cl/2017/12/12/tc-declara-inconstitucional-reformas-al-sernac/>

110. El Código Penal tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas (artículo 411 bis a 411 octies). Las leyes N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas a personas jurídicas de derecho privado y empresas del Estado, respecto a delitos específicos en las leyes de Pesca y Acuicultura; N° 19.913 sobre lavado y blanqueo de activos; N° 18.314 sobre delitos informáticos; N° 17.798 sobre control de armas, y otros delitos del Código Penal y la Ley N° 21.595 sistematiza un estatuto de delitos económicos y medioambientales.

111. La Ley N° 19.886, de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios en Chile.

apoya una “legislación construida participativamente, alineada con marcos internacionales”¹¹². Desde la organización no gubernamental *Casa de la Paz*, Magdalena Morel planteó que “sería importante que hubiera una norma que obligara a las empresas a que tuvieran que incorporar estos temas”¹¹³. En tanto, José Aylwin, de la organización *Observatorio Ciudadano*, señaló que pese a la normativa existente, “sigue siendo necesaria” una legislación sobre “responsabilidad corporativa”¹¹⁴.

En la eventualidad de que se apruebe una nueva legislación, se plantearon advertencias sobre el alcance y enfoque que debería tener. Ducci aboga por una legislación “proporcional al tamaño de las empresas”, que permita un “proceso gradual” de implementación. Aylwin enfatizó una legislación que incluya aspectos vinculantes de reparación y exigibilidad de responsabilidades (civil, penal, administrativa), ya que las leyes existentes no garantizan procesos internos de debida diligencia ni supervisión estatal. Judith Schönsteiner, de la Universidad Diego Portales, apuntó a la coherencia señalando que “debe ser parte de un marco transversal y coherente con las leyes sectoriales (...) [con] la obligación de respeto a los derechos humanos como primera parte”¹¹⁵. En el mismo sentido apuntó Jaime Godoy del Proyecto CERALC, de la OIT, quien planteó que “cualquier regulación debe ser ‘coherente’ con otras existentes (por ejemplo, convenio sobre trabajo forzoso) y considerar el diálogo social”¹¹⁶. Desde el Punto Nacional de Contacto¹¹⁷, Felipe Henríquez destacó que “lo importante es que haya avances en materia de implementación de debida diligencia y de conducta empresarial

112. Entrevistada por el INDH el 10 de julio de 2025.

113. Entrevistada por el INDH el 15 de julio de 2025.

114. Entrevistado por el INDH el 28 de julio de 2025.

115. Entrevistada por el INDH el 23 de julio de 2025.

116. Entrevistado por el INDH el 23 de julio de 2025.

117. El Punto Nacional de Contacto es el organismo gubernamental que promueve y ayuda a implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que se aborda en detalle más adelante.

responsable”¹¹⁸. Por su parte, Carlos Urenda, gerente general del Consejo Minero, señaló estar a favor una legislación y –advirtiendo que el gremio agrupa sólo a las más grandes empresas mineras del país– reconoció que “estas legislaciones no son solo para las empresas grandes, entonces tiene sentido tener una ley que establezca los mínimos, de modo que el sistema de debida diligencia pueda expandirse lo más posible a empresas sin ahogarlas o ponerle excesivas cargas”¹¹⁹.

En ausencia de una legislación sobre debida diligencia empresarial, la CMF ha dictado Normas de Carácter General (NCG) a través de su potestad regulatoria, para regular a sociedades anónimas abiertas y otras sociedades anónimas especiales inscritas en el Registro de Valores¹²⁰. La primera corresponde a la NCG 461 (2021), de naturaleza obligatoria, que eleva las exigencias de entrega de información por parte de las empresas, y reestructura la memoria anual, para incorporar temáticas de sostenibilidad, gobierno corporativo y derechos humanos, e incluye, una referencia expresa a si la empresa que reporta adhiere o no a los Principios Rectores (ONU) u otro estándar o guía equivalente. La segunda es la NCG 519 (2024), que entrará en vigor en 2026, modifica las NCG 30 y 461, para ampliar la información que se reporta en dimensiones sociales (cuotas de género, acoso, adaptabilidad) y adopta las normas NIIF del *International Sustainability Standards Board* (ISSB), mediante la entrega de un marco estandarizado y comparable de reportes de información financiera sobre sostenibilidad (S1) y clima (S2). La CMF cuenta con potestad fiscalizadora sobre el cumplimiento de estas normas, que resulta clave para “asegurar la cabal protección de los derechos humanos en las actividades económicas que supervisa” (Miranda C. y Rayman D., 2023, p. 494).

Las normas mencionadas regulan y unifican reportes de carácter voluntario o cuyo origen responde a exigencias de mercados

118. Entrevistado por el INDH el 23 de julio de 2025.

119. Entrevistado por el INDH el 15 de septiembre de 2025.

120. Tales como bancos, compañías de seguros, bolsas de valores, administradoras de fondos.

internacionales que solicitan información principalmente de utilidad para inversionistas, a partir de informes periódicos y públicos sobre desempeño, en los ámbitos ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG, o en inglés, ESG). De esta manera se consagra un sistema de reportabilidad que busca mostrar el impacto y contribución al desarrollo sostenible e informar a los inversionistas.

Este sistema de reportabilidad considera marcos de referencia con distintos enfoques, métricas e indicadores. Por ejemplo, los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) de Naciones Unidas reportan sobre el cumplimiento de la agenda 2030 sobre desarrollo sostenible. Otros estándares divulgan información, como *Global Reporting Initiative* (GRI), que es el más utilizado e informa sobre impactos ambientales, sociales y económicos¹²¹. Un tercer enfoque es el establecimiento de metas, como *Objetivos Basados en la Ciencia* (SBTi) que establece objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. También existen otros marcos adaptados para industrias específicas, como el sector minero. Durante 2025 el Reino Unido presentó sus propios estándares de sostenibilidad¹²².

En Chile, estos reportes comenzaron como prácticas voluntarias para las empresas. No obstante, a partir de regulaciones emanadas de la CMF, como las NCG 461 o 519, se ha avanzado en su cumplimiento obligatorio para empresas supervisadas. Esto implica divulgar información sobre sostenibilidad y gobierno corporativo.

121. Ver también las *Normas del Consejo Internacional de Estándares sobre Sostenibilidad* (ISSB) que se enfocan en información para inversores. *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) se centra en la divulgación de información financiera sobre el clima. *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) reporta estándares específicos sobre sostenibilidad. *International Financial Reporting Standards* (IFRS) reporta en las áreas de sostenibilidad (S1) y cambio climático (S2).

122. También se les denomina *UK Sustainability Reporting Standards* o UK SRS por sus siglas en inglés. Una guía se encuentra disponible en <https://www.gov.uk/guidance/uk-sustainability-reporting-standards>.

En el caso de las empresas públicas, en 2016, el Grupo de Trabajo instó a los Estados a “predicar con el ejemplo”, y que “los Estados y a las empresas públicas (...) demuestren liderazgo en esta esfera”¹²³. En 2023, el mismo Grupo de Trabajo precisó esta idea: “los Estados deben liderar con el ejemplo cuando actúan como actores económicos para impulsar y promover cambios en el sector privado” (párr. 16), para lo cual “deben tomar medidas aún más contundentes para garantizar el respeto de los derechos humanos, de acuerdo con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos”¹²⁴.

En Chile, actualmente existen 20 empresas públicas¹²⁵ y ocho sociedades estatales¹²⁶ en las áreas de minería, defensa, transporte, industria y servicios. Las empresas públicas, creadas por ley con personalidad jurídica de derecho público, forman parte de los órganos de la Administración del Estado¹²⁷. Por su parte, las sociedades estatales creadas según reglas de derecho común cuentan con personalidad jurídica de derecho privado con fines de lucro, y no forman parte de la administración del Estado, aunque cuentan con participación

123. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Informe Predicar con el ejemplo: el Estado, las empresas públicas y los derechos humanos. A/HRC/32/45, 4 de mayo de 2016, párr. 94.

124. Nota Informativa del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Liderando con el ejemplo en América Latina y el Caribe: Estado, empresas de propiedad estatal y derechos humanos. 2023, p. 3.

125. Las empresas públicas son Astilleros y Maestranzas de la Armada, Banco del Estado de Chile, Corporación Nacional del Cobre, Empresa de Correos de Chile, Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Empresa Nacional de Aeronáutica, Empresa Nacional de Minería, Empresa Nacional del Petróleo, Empresa Portuaria de Antofagasta, Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria Austral, Empresa Portuaria Chacabuco, Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente, Empresa Portuaria Valparaíso, Fábricas y Maestranzas del Ejército y Televisión Nacional de Chile.

126. Las sociedades del Estado son Casa de Moneda de Chile S.A., Comercializadora de Trigo S.A., Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A., Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., Fondo de Infraestructura S.A., Polla Chilena de Beneficencia S.A., Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA y Zona Franca de Iquique S.A.

127. Artículo 1° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

mayoritaria de algún organismo estatal. La gestión de estas empresas públicas se realiza mayoritariamente en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) y, del total de 28 empresas estatales, 20 integran el SEP¹²⁸. Las ocho entidades restantes dependen de diferentes ministerios como en el caso de CODELCO y ENAP, en las que participan los ministerios de Hacienda, Minería y Energía.

El SEP nace en 1997 como parte de la CORFO, asumiendo las funciones del antiguo Sistema de Administración de Empresas Públicas (SAE). Funciona como organismo técnico asesor del Estado, que controla la gestión de las empresas estatales, designa a directores, promueve el gobierno corporativo, revisa planes estratégicos y la gestión de resultados, planes de negocio y presupuestos. Desde 2008 cuenta con el *Código SEP*, creado para organizar las directrices hacia estas empresas, establece parámetros mínimos para una administración más eficiente, responsable y transparente, e insta a las empresas públicas a considerar en sus actividades los Principios Rectores¹²⁹ (SEP, 2021). Para dar seguimiento a la implementación del Código, el SEP remite anualmente a las empresas un cuestionario de autoevaluación, que incluye un apartado sobre debida diligencia en derechos humanos.

Sin embargo, para el INDH es preocupante que, a diferencia de la CMF, el SEP no disponga de un mecanismo para monitorear el cumplimiento del Código, dado que la institución solo tiene competencias para entregar

128. Empresas que integran el SEP: diez empresas portuarias (Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria, Iquique, Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Coquimbo, Empresa Portuaria Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Chacabuco y Empresa Portuaria Austral), dos empresas de transporte (Empresa de los Ferrocarriles del Estado y Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.) y ocho empresas de servicios (Casa de Moneda de Chile S.A., Empresa de Correos de Chile, Comercializadora de Trigo S.A., Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A., Polla Chilena de Beneficencia S.A., Sociedad Agrícola Sacor SpA, Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA y Zona Franca de Iquique S.A.).

129. La referencia a los Principios Rectores en el Código SEP se incluye en el capítulo 12 (Responsabilidad social y generación de valor compartido). Disponible en <https://www.sepchile.cl/que-hacemos/#codigo-sep>

lineamientos. En entrevista con el INDH, la Dirección Ejecutiva del SEP señaló que han focalizado sus acciones en promover instancias de capacitación para que las empresas implementen procesos de debida diligencia¹³⁰, pero que “no tienen facultades para instruir ni para fiscalizar a las empresas en determinadas materias”¹³¹.

En este ámbito, Bernardo Troncoso, Director Ejecutivo del SEP, señaló que gestionan instancias de fortalecimiento de conocimientos técnicos, por ejemplo, durante agosto y septiembre de 2025, se realizó una capacitación cuyo objetivo fue que “toda empresa cuente con un monitor en derechos humanos para introducir conocimientos con mayor nivel de profundidad y que luego éste replique tales conocimientos dentro de la misma empresa”¹³². Si bien el INDH valora este tipo de iniciativas, también observa que las empresas públicas deben avanzar hacia una nueva etapa en el cumplimiento de los estándares internacionales, aplicando una debida diligencia reforzada, que el Estado debe supervisar estrictamente. En este sentido, el SEP requiere contar con facultades fiscalizadoras y mecanismos que permitan evaluar la calidad del cumplimiento de los Principios Rectores.

En la actualidad, las empresas públicas¹³³ están sujetas a la fiscalización de la Contraloría General de la República para cautelar el cumplimiento de sus fines y la regularidad de sus operaciones, hacer efectivas las

130. Mediante oficio ORD N° 315/2025, responde al oficio remitido por el INDH con un cuestionario sobre la materia, el SEP compartió las respuestas entregadas por sus 19 empresas (la Empresa Sacor no se encuentra activa). Todas afirmaron contar con un instrumento que exprese el compromiso político-institucional de respeto por los derechos humanos. Al consultar sobre la adopción de procesos de debida diligencia, solo la mitad responde afirmativamente, mientras que las otras empresas señalan estar iniciando el proceso o estudiando la posibilidad de realizarlo.

131. Entrevista realizada por el INDH al SEP, el 20 de agosto de 2025.

132. Idem.

133. Las empresas, sociedades o entidades públicas o privadas en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones centralizadas o descentralizadas, tengan aportes de capital mayoritario o en igual proporción o, en las mismas condiciones, representación o participación.

responsabilidades de quienes las dirigen o de las personas empleadas, y obtener la información o antecedentes necesarios para formular un balance nacional, de acuerdo con lo dispuesto al artículo 16 de la Ley 10.336, de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República. No obstante, este organismo no aborda la implementación de los Principios Rectores al interior de las empresas públicas.

Identificada esta limitación, la *Estrategia Nacional de Integridad Pública* (ENIP) relevó la necesidad de fortalecer al SEP como “organismo coordinador, supervigilante y promotor de mejores prácticas para las empresas propiedad del Estado”, incluida la acción 168 para “dotarlo de mayores atribuciones en la supervisión y promoción del cumplimiento normativo, aumentando la rendición de cuentas, la transparencia y el control de los recursos administrados por las empresas estatales” (Comisión de integridad pública y transparencia, 2023, p. 137).

A partir de las directrices de la CMF, también se observan prácticas voluntarias de divulgación o transparencia. En este sentido, entidades como empresas, gremios y universidades publican reportes para informar a la opinión pública acerca de sus iniciativas en los ámbitos ambiental, social y económico. Asimismo, han surgido iniciativas colaborativas entre distintos actores, por ejemplo, *Empresas Sumando Valor*, desarrollada por Acción Empresas, CPC, SOFOFA y Pacto Global, que busca visibilizar el aporte de las empresas chilenas a la consecución de los ODS. Entre los hallazgos de 2024, *Sumando Valor* informó algunos datos clave: un 42% de incremento de reportes publicados, 71% de las empresas mencionan los ODS, 192 empresas (70%) publican indicadores de equidad salarial por cargo (género), 49% de las empresas analizadas reporta haber medido su huella de carbono (alcances 1, 2 y 3) y 22% se compromete con la carbono neutralidad al año 2050. El foco de las empresas en los ODS apunta a ciertos objetivos: trabajo y crecimiento económico (ODS 8), consumo y producción responsables (ODS 12) y educación de calidad (ODS 4).

Este tipo de iniciativas fortalecen la reportabilidad, permiten reducir la fragmentación regulatoria, facilitar la comparabilidad entre empresas

y mejorar la calidad de la información. Desde 2022, el *Programa de Sostenibilidad Corporativa*¹³⁴, de la Pontificia Universidad Católica, elabora un diagnóstico anual donde evalúa el grado de adopción de estándares internacionales en las principales empresas chilenas. Hasta la fecha, se han publicado tres reportes y aunque inicialmente incorporó únicamente a empresas del sector privado, en su versión 2024 también incluyó empresas públicas. Utiliza la metodología del *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB) para evaluar el compromiso, la debida diligencia y los mecanismos de reparación en empresas del índice IPSA y algunas empresas públicas. Juan Eduardo Ibáñez, director del programa cuando se presentó el último reporte, sostuvo que:

se observa una tendencia general de las empresas evaluadas de pasar del compromiso político –marcado por la comprensión del marco y las consecuentes declaraciones de respeto de derechos humanos desde la alta administración– a una fase de implementación, centrada en la adopción de mecanismos de identificación de impactos con cierta participación de grupos de interés. (Programa de Sostenibilidad Corporativa, 2024, p. 5)

Asimismo, Ibáñez identificó tres desafíos: (1) mejorar el levantamiento de información de debida diligencia para reflejar genuinas preocupaciones de los grupos de interés, especialmente, las personas en situación de vulnerabilidad¹³⁵; (2) integrar adecuadamente los hallazgos en la gobernanza y operaciones de la empresa, cerrando brechas con sistemas coordinados, incidentes y dinámicos; y (3) desarrollar mecanismos de reclamación y reparación que cumplan los estándares de los Principios Rectores (p. 5).

134. Creado con la misión de desarrollar conocimiento jurídico aplicado que permita a las empresas adaptarse a las nuevas realidades sociales, ambientales y de gobernanza, con una visión de largo plazo y bien común. Asimismo, promueve políticas públicas, prácticas empresariales y gremiales con enfoque de desarrollo sostenible en la región.

135. El informe menciona, en concordancia con Naciones Unidas, que algunos grupos de interés son niñas, niños y adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes, personas mayores, personas LGBTI, grupos indígenas, minorías étnicas y, grupos que experimentan exclusión económica (p. 16).

Por otra parte, el *Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2023*, de la Universidad Diego Portales, analizó qué ocurre con los reportes y concluyó que el sistema chileno de transparencia “no logra reflejar a plenitud los estándares del derecho internacional de los derechos humanos” (Miranda, C. y Rayman, D., 2023, p. 493). Aunque reconoce avances en el alcance de la información, “aún no se cumple a cabalidad con lo estipulado en los Principios Rectores y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia”. Por lo tanto, la NCG N° 461, estrictamente, aún no constituye un instrumento con enfoque de derechos humanos” (Miranda, C. y Rayman, D., 2023, p. 494). Esta crítica apunta en el sentido correcto, pues el enfoque de la normativa de la CMF alude principalmente a sostenibilidad y gobierno corporativo y, aunque presenta ventajas como mejorar la calidad de la información para inversionistas, la estandarización de reportes, la mejora la información disponible sobre aspectos ambientales (cambio climático), sociales (relaciones con trabajadores, proveedores y clientes) y de gobernanza, e incluye algunos ámbitos sobre derechos humanos, no constituye *per se* una política de derechos humanos.

Desde el ámbito internacional también se plantean críticas sobre los sistemas de reportabilidad empresarial. Un estudio de la organización sin fines de lucro *Global Reporting Initiative* (GRI), reveló el atraso en materia de derechos humanos de este tipo de informes (Global Reporting Initiative, 2022). Los estándares universales GRI actualizados buscan mejorar la calidad de estos informes, alinearlos con las expectativas de transparencia sobre el impacto de la sostenibilidad en los derechos humanos, e incluir los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

Recientemente, la OCDE publicó un estudio¹³⁶ que evalúa el alcance, características y compatibilidad de las métricas ASG, considerando su creciente influencia sobre decisiones empresariales y de inversión. En el ámbito de debida diligencia empresarial, el estudio concluye que

136. Nota técnica: el estudio se basa en la recopilación y clasificación de más de 2000 métricas de ocho productos de calificación ASG.

los ratings no logran reflejar adecuadamente los estándares de debida diligencia en conducta empresarial responsable establecidos por la OCDE. Menos del 5% de las métricas analizadas están directamente vinculadas a medidas de debida diligencia basadas en riesgos. En la práctica, la mayoría de las agencias se limita a usar «controversias» como indicador de incumplimiento, sin evaluar la calidad ni la efectividad de los procesos empresariales para prevenir impactos. (OCDE, 2025)

En definitiva, la normativa de la CMF permitió avanzar, en menos de cinco años, desde la voluntariedad a los reportes de sostenibilidad estandarizados, que derivó en mayor disponibilidad y comparabilidad de la información. El desafío actual consiste en pasar de reportes sobre cumplimiento de legislación a una prevención de las vulneraciones a los derechos humanos, de ahí la importancia de una regulación obligatoria sobre la debida diligencia.

IV. Acciones adoptadas por el Estado para prevenir las violaciones a derechos humanos en el ámbito de empresas y derechos humanos

De acuerdo con el marco de obligaciones sobre empresas y derechos humanos sistematizado por la CIDH, los Estados tienen el deber de prevenir violaciones a los derechos humanos, a través de, al menos, cuatro líneas de acción: 1) identificar posibles impactos y riesgos concretos, 2) una vez identificados, los Estados deben requerir y asegurar que la empresa involucrada implemente correcciones, 3) adoptar una estrategia integral para prevenir los factores de riesgo, y 4) adoptar medidas específicas para grupos de personas en situación de vulnerabilidad.

Respecto a estas obligaciones, en Chile no existe un catastro que identifique procesos de debida diligencia en las empresas. Para este

capítulo, el INDH solicitó a los principales gremios empresariales del país información sobre el trabajo que realizan en materia de derechos humanos, conducta empresarial responsable y debida diligencia empresarial¹³⁷, y también realizó entrevistas en relación con el rol que desempeñan y/o deberían desempeñar en este ámbito.

El Grupo de Trabajo señaló que las asociaciones empresariales pueden adoptar un papel de liderazgo activo para transmitir a sus miembros que la aplicación de los Principios Rectores favorece sus propios intereses y pueden ejercer un rol destacado en la promoción de los derechos humanos en todo el mundo¹³⁸.

Las asociaciones gremiales son definidas como “organización de personas naturales o jurídicas, conformada con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficios o rama de producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes” (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, s. f.). La Constitución Política de Chile reconoce a estas entidades como “grupos intermedios, a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos” (artículo 1, inciso 3°). Estos grupos representan intereses en favor de sus asociados y juegan un rol clave como mediadores en el diálogo y articulación entre sus empresas asociadas y el Estado, mientras buscan influir en las decisiones gubernamentales, legislativas y/o judiciales.

137. Se contactó a doce gremios solicitando entrevistas y remitiendo un cuestionario de preguntas: Confederación de la Producción y Comercio (CPC), Sociedad de Fomento Fabril (SOFOPA), Consejo Minero, Asociación Gremial de Generadoras de Chile, Cámara de Comercio de Santiago (CCS), Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Cámara Nacional de Comercio (CNC), Asociación de Salmonicultores de Magallanes A.G., Salmón Chile A.G. y Consejo del Salmón A.G., de ellos sólo contestaron el Consejo Minero, la Cámara de Comercio de Santiago, y la Cámara Nacional de Comercio.

138. OACNUDH, Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe Oportunidades para las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. A/HRC/35/32, 24 abril 2017, párr. 55.

Sobre este punto, Francisco Loyola, del *Programa de Sostenibilidad Corporativa* de la PUC, señaló en entrevista con el INDH:

Los gremios juegan un rol súper importante en definir estándares y buenas prácticas a sus asociadas. De hecho, el gremio de comerciantes, por ejemplo, se dedicaba a verificar que las pesas de los mercados no estuvieran descalibradas. Desde su origen los gremios tienen el rol de verificar la buena conducta de sus asociados y eso vincula con el tema de empresa y derechos humanos (...) ayudan a normalizar el lenguaje, a quitar el susto en algunos temas. Y crean espacio de colaboración para resolver problemas comunes, porque la debida diligencia tiene algunas cosas súper difíciles de resolver por una sola empresa.

En la misma línea, Vanessa Maynou¹³⁹, funcionaria del Punto Nacional de Contacto, dijo que:

Los gremios pueden ser un buen articulador. Porque cuando hablamos, por ejemplo, en temas de debida diligencia, hay riesgos que son propios de la industria, que son conocidos, que son comunes (...) puede enfrentar esto de manera más colectiva y colaborativa.

En este sentido, es preciso observar que hay gremios que hace años, y a veces aisladamente, desarrollan iniciativas a veces más allá –o en ausencia– de la regulación normativa nacional. En efecto, las asociaciones gremiales pueden tener un papel en el desarrollo de conocimientos técnicos al interior de las empresas de un mismo gremio o sector y liderar en la incorporación de un enfoque de derechos humanos al interior de las empresas.

En el ámbito de buenas prácticas adoptadas por gremios empresariales, destacan la Cámara de Comercio de Santiago que implementó una política de derechos humanos que las empresas firman y, de esa manera, adhieren a unos principios de conducta empresarial. La CCS entiende

139. Entrevista realizada por el INDH el 27 de julio de 2025.

que el respeto de los derechos humanos en la interrelación de la empresa con los colaboradores, con los proveedores, con los clientes y con las comunidades, está basado e inspirado en los principios rectores de los derechos humanos¹⁴⁰.

En definitiva, los gremios o asociaciones empresariales juegan un importante rol como intermediarios entre las empresas y el Estado, pueden impulsar buenas prácticas y promover la aplicación de la debida diligencia al interior de las empresas. En este ámbito, la Cámara de Comercio de Santiago destaca por su instrumento *Principios de conducta empresarial*, demostrando cómo los gremios pueden liderar en la integración de un enfoque de derechos humanos, incluso en ausencia de regulación nacional.

En línea con este rol de liderazgo activo de los gremios para transmitir a sus miembros los estándares sobre conducta empresarial responsable, el Punto Nacional de Contacto (PNC) se posiciona como un ente articulador para generar conocimiento y difundir buenas prácticas. El PNC fue creado en 1997 para promover las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. Su estructura institucional se estableció en la DIRECON, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Luego, en el año 2000, se amplió su mandato para actuar como instancia de reclamación extrajudicial para resolver conflictos entre empresas y partes interesadas. Cualquier persona,

140. Entrevista realizada por el INDH, el 5 de agosto de 2025. Además, el gremio cuenta con otras iniciativas sobre derechos humanos. El Comité de Sostenibilidad, creado hace 15 años por un grupo de empresas pioneras, hoy agrupa a más de 80 empresas para promover buenas prácticas. La plataforma Negocio redondo que contiene un ecosistema de sostenibilidad, y de acuerdo a lo indicado por la CCS, consiste en un “repositorio” colaborativo de información sobre qué es sostenibilidad, para qué sirve, y cómo empezar. Agrupa a casi 400 proveedores que ayudan a implementar sostenibilidad, desde reportes, temas ambientales y de residuos, de gobernanza <https://www.negocioredondoccs.cl/>. La plataforma Red negocios participa en un programa de la Unión Europea para fortalecer las pymes <https://home.rednegocios.cl/inicio/>. Finalmente, en comunicaciones, se desarrolló una guía de sostenibilidad y se está colaborando con la Escuela de Comunicaciones de la Universidad Católica de Chile para crear un banco de casos sobre comunicación en materia de sostenibilidad, incluyendo ámbitos como redes sociales y discursos de CEO.

natural o jurídica, que se considere afectada directa o indirectamente por un eventual incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una empresa multinacional, puede presentar su caso al PNC.

En 2012 se establecieron dos órganos para apoyar sus funciones: uno es el Comité consultivo gubernamental compuesto por representantes de distintos organismos públicos, cuyo rol es asistir al PNC con su experiencia y conocimientos técnicos en instancias específicas, además de fomentar la coordinación, cooperación y coherencia política en relación con la conducta empresarial responsable. El otro es el Comité Espejo, integrado por representantes de gremios empresariales, organizaciones sindicales, sociedad civil, academia y organizaciones de pueblos indígenas, donde el INDH y la Subsecretaría de Derechos Humanos participan como observadores. La función de este comité es apoyar al PNC en la sensibilización y difusión de los estándares sobre Conducta Empresarial Responsable, mediante actividades de promoción.

El PNC chileno fue pionero en América Latina al someterse, en 2017, a una evaluación de pares, siendo evaluado positivamente (Grupo de Trabajo OCDE, 2018). En el ámbito de sus funciones, se destacó que hasta ese momento no había “miembros del personal que dediquen todo o la mayoría de su tiempo a actividades del PNC”, y recomendó que “debiera convertirse en una unidad diferente, dedicada a las actividades del PNC, y contar con los recursos suficientes” (p. 4).

A partir de esta evaluación, la DIRECON se transformó, en 2019, en Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI) y se creó el Departamento de Conducta Empresarial Responsable. Esta modificación permitió impulsar el trabajo del PNC, ya que la función principal de este Departamento es implementar las Líneas Directrices de la OCDE, y su jefatura ejerce las funciones de Punto Nacional de Contacto de Chile ante la OCDE. En entrevista con el actual Jefe del Departamento, Felipe Henríquez, manifestó que:

Tenemos un equipo dedicado (...) casi exclusivamente a las conductas empresariales responsables y a cumplir con el rol del Punto Nacional

de Contacto. Y eso yo creo que le dio un empuje muy importante al trabajo que se debe hacer como PNC en materias como promoción, mecanismo para la solución de casos y de coherencia de políticas públicas.

La evaluación de pares también diagnosticó “falta de visibilidad dentro del gobierno y externamente”, por lo que alentó la elaboración de “un plan estratégico de promoción dirigido a determinados sectores o grupos de interesados”. En 2019, se presentó el primer *Plan Anual Promocional* con acciones específicas comprometidas para su desarrollo. A partir de 2020, se definió la vigencia bianual del Plan. Sus últimas versiones incluyen seguimiento, evaluación y recomendaciones para la siguiente planificación.

Los estatutos de 2025 (PNC, 2025) señalan que para determinar las prioridades y acciones específicas de cada *Plan Promocional Bienal* se considerarán los compromisos sobre conducta empresarial responsable establecidos en otros instrumentos como el PAN, con el fin de procurar su coherencia¹⁴¹. El *Plan Anual Promocional 2024-2025* (PNC, 2025a) comprometió impulsar la elaboración de un catastro de empresas que han implementado procesos de debida diligencia en Chile, a cargo de Pacto Global que aún está pendiente.

Desde el punto de vista de la prevención de afectaciones a derechos humanos, los gremios tienen un papel importante en la configuración de políticas y regulaciones que afectan a las empresas, mientras que el SEP es fundamental para garantizar que las actividades empresariales se desarrollen de manera responsable y sostenible, minimizando los impactos negativos en las comunidades y el entorno. La interacción de estos actores, junto con la sociedad civil y el Estado, es clave para alcanzar el equilibrio entre desarrollo económico y la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

141. Los otros instrumentos considerados son el PNDH, el Plan Nacional de Implementación Participativa del Acuerdo de Escazú (PIPE) y la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP).

V. Recomendaciones

1. A los órganos colegisladores, se recomienda adoptar una legislación sobre debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, que considere gradualidad en su implementación, diferenciación por tamaño de las empresas, e incorpore a las cadenas de suministro.
2. A los órganos colegisladores, fortalecer el Sistema de Empresas Públicas a través del otorgamiento de facultades de promoción y fiscalización del cumplimiento normativo por parte de las empresas públicas.
3. A la Subsecretaría de Derechos Humanos, se recomienda mejorar los procesos de participación para la elaboración de planes nacionales de empresas y derechos humanos, con metodologías adecuadas que garanticen una difusión amplia y las condiciones adecuadas para una participación robusta, abierta a todas las personas y grupos interesados.
4. Al Presidente de la República, se recomienda incorporar al Ministerio de Hacienda en el Comité Interministerial de Derechos Humanos y Empresas e involucrarlo en la formulación de la tercera versión del *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas*, enfocándose en la inclusión de directrices sobre gestión fiscal responsable para las empresas públicas, con el fin de asegurar una asignación eficiente de recursos públicos que permita asegurar procesos de debida diligencia.
5. Al Ministerio de Economía, Turismo y Comercio, evaluar el otorgamiento de incentivos a las empresas que realicen procesos de debida diligencia en el marco del Pilar II de responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

6. A la Comisión para el Mercado Financiero, establecer un mecanismo claro y transparente acerca de la evaluación de los reportes presentados en virtud de las Normas de Carácter General sobre debida diligencia empresarial, en ejercicio de su potestad fiscalizadora, que garantice el cumplimiento de la normativa.
7. A los gremios empresariales del país, se recomienda participar en la elaboración del *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos* con el objeto de apoyar a las empresas en la incorporación de compromisos específicos sectoriales en este ámbito.

Bibliografía

- OACNUDH. (2012). Guía La responsabilidad de las empresas para respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación, p. 7.
- OACNUDH. (2014). Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe sobre Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos, A/69/263*, 5 de agosto de 2014.
- OACNUDH. (2016). Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe *Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales*, A/HRC/32/19, 10 de mayo de 2016.
- OACNUDH. (2016). Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe *Predicar con el ejemplo: el Estado, las empresas públicas y los derechos humanos*, A/HRC/32/45, 4 de mayo de 2016.
- OACNUDH. (2017). Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de Naciones Unidas. Informe *Oportunidades para las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, A/HRC/35/32, 24 de abril de 2017.
- Banco Mundial. (14 de octubre de 2024). Chile Panorama general [Text/HTML]. <https://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview>
- Barboza, L. Pamplona, D. Cufre, D. y Fundación Konrad Adenauer Stiftung. (2023). *El Acuerdo de Escazú y su vínculo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos a través de la debida diligencia*.

- Bonnitcha, J. y McCorquodale, R. (2017). The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *European Journal of International Law*, 28(3), 899-919.
- Centro de Sistemas Públicos. (2025). *Informe final del estudio para la elaboración de marco conceptual y estratégico para el diseño de los nuevos Planes de Derechos Humanos*. <https://www.derechoshumanos.gob.cl/wp-content/uploads/2025/05/Informe-Final-Diseno-Terceros-Planes.pdf>.
- CIDH. (2015). Informe Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo.
- CIDH. (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: *Estándares interamericanos*.
- CMF. (2021). *Normativa Emitida. Incorpora temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la memoria anual*. https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-49802_doc_pdf.pdf.
- Comité de los Derechos del Niño, Observaciones finales sobre los informes periódicos 4° y 5° combinados de Chile. CRC/C/CHL/CO/4-5, 30 de octubre de 2015.
- Comité de los Derechos del Niño, Observaciones finales sobre los informes periódicos 6° y 7° combinados de Chile. CRC/C/CHL/CO/6-7, 22 de junio de 2022.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el 4° informe periódico de Chile. E/C.12/CHL/CO/4, 7 de julio de 2015.

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 24. “sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017.
- Consejo de Derechos Humanos. (6 de julio de 2011). Resolución: Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/RES/17/4, 6 de julio de 2011.
- Consejo de Derechos Humanos. (2014). Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. A/HRC/26/L.22/Rev.1, del 25 de junio de 2014.
- Comisión de Integridad Pública y Transparencia. (2023). *Estrategia Nacional de Integridad Pública*, p. 137.
- CORFO. (s. f.). *Procesos de Consultas Indígena Salar de Atacama*. Recuperado el 24 de septiembre de 2025 de <https://corfo.cl/sites/cpp/consulta-indigena-general/>
- Empresas Sumando Valor. (2024). Resultados de *Empresas sumando valor 2024*, <https://sumandovalor.cl/tendencias/sumando-valor-2024-42-mas-de-reportes-publicados-en-comparacion-al-2023/>
- Global Reporting Initiative. (2022), *The GRI Perspective - Better human rights reporting, needed now, but how?* www.globalreporting.org/media/1fjcdoei/gri-perspective-human-rights-reporting.pdf

- Gobierno de Chile. (2023). *Estrategia Nacional del Litio*.
- INDH. (2011) *Misión de Observación en Quintero - Puchuncaví - La Greda*.
- INDH. (2012). *Informe Anual sobre la situación de los derechos humanos en Chile 2012*.
- INDH. (2012 b). *Misión de observación en Freirina*, Región de Atacama.
- INDH. (2012). *Empresas y Derechos Humanos*, Serie de Cuadernillos sobre temas emergentes.
- INDH. (2013). *Misión de observación en Alto El Loa*, Región de Antofagasta.
- INDH. (2013). *Misión de Observación en la Región de la Araucanía 2013: Proyectos de Inversión en Tierras y Territorios Indígenas Mapuche*.
- INDH. (2014). *Misiones de observación a la provincia de Petorca*, Región de Valparaíso
- INDH. (2015). *Misión de observación en el Valle de Choapa*, Región de Coquimbo.
- INDH. (2015). *Misión de Observación a la Comunas de Copiapó, Tierra Amarilla y Chañaral*, Región de Atacama.
- INDH. (2016). *Misión de Observación Chiloé y Llanquihue*.
- INDH (2018). *Misión de observación a la comuna de Tiltil*, Región Metropolitana.
- INDH. (2018). *Misión de Observación Contaminación bahía de Quintero Puchuncaví*.
- INDH (2018). *Misión de observación en el Alto Biobío*, Región del Biobío.

- INDH. (2022) *Informe Anual sobre la situación de los de derechos humanos en Chile 2022*.
- INDH. (2022) Misión de Observación Contaminación bahía de Quintero Puchuncaví, seguimiento a las recomendaciones.
- INDH. (2023) *Misión de observación sobre relaves de la Mina Los Bronces, perteneciente a la empresa Anglo American S.A., en la Región Metropolitana*.
- INDH. (2024) *INDH en Terreno Informe sobre acceso al agua en la provincia de Chiloé*.
- INDH e Instituto Danés de Derechos Humanos. (2018). *Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile*, segunda versión.
- INDH e Instituto Danés de Derechos Humanos. (2021). *Informe Industria Salmonera en Chile y Derechos Humanos* (p. 367).
- Instituto Danés de Derechos Humanos. (2025). *Una combinación inteligente de medidas sobre empresas y derechos humanos en América Latina*.
- Ibáñez, J.E., Loyola, F., Cerda, R., Ciappa, C., Guerra, L., Precht, A. y Albornoz, B. Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho (2020). *Compilado de informes Estudio de actualización, evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, y propuesta para la elaboración de su segunda versión para la Subsecretaría de Derechos Humanos*. Santiago, Chile, Programa de Sostenibilidad Corporativa Facultad de Derecho UC.
- Iñigo, L., e Iglesias, D. (2025). *Introducción al estudio de empresas y derechos humanos, temas, conceptos y materiales*.
- Miranda, C. y Rayman, D. (2023). *Transparencia en materia de sustentabilidad corporativa desde una perspectiva de derechos*

humanos, en *Informe Anual sobre la situación de derechos humanos en Chile 2023*, Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales.

- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*.
- OCDE. (2018). Grupo de trabajo sobre conducta empresarial responsable revisión por pares del Punto Nacional de Contacto de Chile OCDE, 6-7 de marzo de 2018.
- OCDE. (2024). *Evaluación de desempeño ambiental Chile. Aspectos destacados 2024.pdf*.
- OCDE. (2025). *Behind ESG ratings Unpacking sustainability metrics*.
- Ortega, D. (junio de 2019). *Derechos Humanos y Empresas: La necesidad de revisar la efectividad de las iniciativas emprendidas*.
- Ortega, D. Parra, A. y Schönsteiner, J. (2022), *Derechos humanos y empresas. Acceso a remedios* (Der Ediciones, Chile).
- Pacto Global. (s. f.). *Quiénes Somos – Pacto Global ONU*. Recuperado 8 de abril de 2025, de <https://www.pactoglobal.cl/nosotros/somos/>
- PNC (2025) *Estatutos Comité Espejo del Punto Nacional de Contacto*. https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/punto-nacional-de-contacto/estatutos_pnc_25_subrei_v2.pdf?sfvrsn=a58a9029_1
- PNC. (2025a). *Plan Anual Promocional 2024-2025, del Punto Nacional de Contacto y el Comité Espejo*. https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/punto-nacional-de-contacto/vf-plan-anual-promocional-2024-2025_ok.pdf?sfvrsn=4086434a_1
- PNUD. (2018). *Conflictos mineros y socioambientales en América Latina: Monitoreo ambiental comunitario como herramienta clave*

para construir transparencia y confianza. <https://www.undp.org/es/latin-america/comunicados-de-prensa/conflictos-mineros-y-socioambientales-en-america-latina-monitoreo-ambiental-comunitario-como-herramienta-clave>

- Programa de Sostenibilidad Corporativa PUC. (2024). *Tercer Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos Chile 2024.*
- SEP. (2021). *Código SEP.* <https://www.sepchile.cl/wp-content/uploads/2023/02/Codigo-Sep-v.2021.pdf>.
- Subsecretaría de Derechos Humanos. (2022). *2° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2022-2025).* https://www.planderechoshumanos.gob.cl/doc/GEN/2%C2%BAPAN_2022-2025-2.pdf
- Subsecretaría de Derechos Humanos. (2023). *Informe de resultados Diálogos Pre-Legislativos, Anteproyecto de Ley de Debida Diligencia en Derechos Humanos.* https://www.derechoshumanos.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/8.-Informe-DIFUSION-Final_Dialogos-Prelegislativos-2023_221024.pdf
- Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales. (agosto de 2023). *Qué formas han adoptado las regulaciones de debida diligencia.* <https://www.subrei.gob.cl/sala-de-prensa/noticias/detalle-noticias/2023/08/01/qu%C3%A9-formas-han-tomado-las-regulaciones-de-debida-diligencia>.
- Schönsteiner, D. J., Araya, F., Soto, P. y Varas, K. (s. f.). *Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos.* 17.
- Smart, S. (2024). *La legislación sobre debida diligencia de empresas y derechos humanos en Chile: influencias internacionales en un eminente debate nacional en Iglesias, D, Del Valle, E. y Marullo, M.C., editores, Hacia la debida diligencia obligatoria en derechos humano, propuestas regulatorias y lecciones aprendidas, (COLEX).*



Capítulo 3: **Debida diligencia empresarial en materia de Derechos Humanos**

Informe Anual 2025

Situación actual de los derechos humanos en Chile

La versión completa puede encontrarse en la [Biblioteca Digital del Instituto Nacional de Derechos Humanos](#)





INDH
INSTITUTO NACIONAL DE
DERECHOS HUMANOS

