



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Derecho**

Facultad de Derecho

**APORTES DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN  
SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS AL MARCO  
JURÍDICO Y REGULATORIO PERUANO APLICABLE A  
LA GRAN Y MEDIANA MINERIA**

**Trabajo de Suficiencia Profesional  
presentado para optar al Título  
Profesional de Abogado**

**Presentado por:**

**Maria Josefina Medrano Blanco**

**Asesor: Javier Ignacio Albán González**

**[0000-0001-7125-5156](tel:0000-0001-7125-5156)**

**Lima, Febrero 2025**

# REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO FACULTAD DE DERECHO

A través del presente documento la Facultad de Derecho deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional “APORTES DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS AL MARCO JURÍDICO Y REGULATORIO PERUANO APLICABLE A LA GRAN Y MEDIANA MINERIA” presentada por la Srta. Maria Josefina Medrano Blanco, con DNI 73180923, para optar el Título Profesional de Abogado, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 18 de marzo del año 2025; obteniendo el siguiente resultado:

## 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

### Top Sources

- 16% Internet sources
- 8% Publications
- 5% Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

### Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	cdn.www.gob.pe	1%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Student papers	Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%
4	Internet	repositorio.pucp.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
6	Internet	www.voluntaryprinciples.org	<1%
7	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
8	Internet	zagan.unizar.es	<1%
9	Internet	www.ppps.dcaf.ch	<1%
10	Internet	studylib.es	<1%
11	Internet	issuu.com	<1%

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3150652649

Fecha de entrega

9 feb 2025, 9:39 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 mar 2025, 9:09 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

VF\_-APORTES\_DE\_LOS\_PRINCIPIOS\_VOLUNTARIOS\_EN\_SEGURIDAD\_Y\_DERECHOS\_HUMANOS\_AL\_....pdf

Tamaño de archivo

911.3 KB

52 Páginas

19.382 Palabras

110.530 Caracteres

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad al que pertenece el interesado.

Lima, 18 de marzo de 2025



Javier Ignacio Albán González

Asesor

ORCID 0000-0001-7125-5156

## RESUMEN

Se realizó un análisis sobre los posibles aportes de un marco “soft law” conocido como “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos” (PVSDH) al marco jurídico y regulatorio peruano aplicable a la gran y mediana minería. Estos principios fueron establecidos en el año 2000, resultado de un diálogo entre el gobierno de Estados Unidos, el Reino Unido, empresas extractivas transnacionales y ONGs, enfocado en abordar las problemáticas relacionadas con la seguridad y los derechos humanos. Se desarrollaron pautas preventivas dirigidas a las empresas, con el propósito de garantizar que tanto, la seguridad privada contratada para proteger sus instalaciones y personal, como la seguridad pública utilizada, actúen dentro del respeto a los derechos humanos. Para llevar a cabo esta investigación, se revisaron las siguientes fuentes: la normativa sectorial minera más relevante, regulación sobre las fuerzas de seguridad y los derechos humanos, la Constitución Política del Perú y estándares internacionales, incluyendo marcos vinculantes y voluntarios. También se analizó la implementación de los PVSDH en Colombia, así como los incentivos existentes tanto para las empresas como para el Estado en su adopción. El objetivo fue determinar si los PVSDH aportan al marco jurídico y regulatorio aplicable a la gran y mediana minería. Se concluyó que efectivamente aportan a este, complementando y reforzando la normativa existente de manera más articulada y colaborativa entre los diversos actores involucrados.

## **ABSTRACT**

An analysis was conducted on the potential contributions of a "soft law" framework known as the "Voluntary Principles on Security and Human Rights" (VPSHR) to the Peruvian legal and regulatory framework applicable to large and medium-scale mining. These principles were established in 2000 as a result of a dialogue between the United States government, the United Kingdom government, transnational extractive companies, and NGOs, focused on addressing issues related to security and human rights. Preventive guidelines were developed for companies to ensure that both private security, contracted to protect their facilities and personnel, and the use of public security, act within the respect of human rights. To carry out this research, the following sources were reviewed: the most relevant Peruvian mining regulations, regulations on security forces and human rights, the Political Constitution of Peru, and international standards, including binding and voluntary frameworks. The implementation of the VPSHR in Colombia was also analyzed, as well as existing incentives for both companies and the state in their adoption. The objective was to determine whether the VPSHR contribute to the current national legal and regulatory applicable mining framework. It was concluded that they do indeed contribute to it, complementing and reinforcing existing regulations in a more articulated and collaborative manner among the various actors involved

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	2
ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	8
1.1 Empresa y derechos humanos .....	8
1.2 Sector minero peruano.....	9
1.3 Los PVSDH una herramienta de prevención en situaciones de conflicto .....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS SOBRE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (PVSDH) .....	11
2.1 Contenido de los PVSDH.....	11
2.1.1 Evaluación de riesgos .....	12
2.1.2 Relación con la seguridad pública .....	13
2.1.3 Relación con la seguridad privada .....	14
2.2 La normativa sectorial minera, las fuerzas de seguridad y los derechos humanos.....	16
2.2.1 Regulación nacional sobre seguridad privada y derechos humanos: .....	17
2.2.2 Regulación nacional sobre la PNP y los derechos humanos:.....	19
2.2.3 Plan Nacional de Acción sobre Empresas y DDHH 2021-2025.....	19
2.3 Los PVSDH y la Constitución Política .....	21
2.4 Los PVSDH, el Perú y los instrumentos de la ONU sobre seguridad y derechos humanos.....	24
2.4.1 “Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” (ONU, 1979).....	24
2.4.2 “Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (ONU, 1990) .....	25
2.5 Los PVSDH y la Convención Americana de Derechos Humanos .....	25
2.6 Los PVSDH y los lineamientos voluntarios sobre empresa y derechos humanos.....	27
2.6.1 Pacto Global de las Naciones Unidas o Acuerdo Mundial .....	27
2.6.2 Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos .....	28
2.6.3 Guía de Debida Diligencia de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) .....	31
CAPÍTULO III. LOS PVSDH Y SU IMPACTO EN EL ESTADO Y EN LA EMPRESA.....	31

3.1 Implementación de los PVSDH en Colombia .....	32
3.2 Incentivos de la empresa minera para implementar los PVSDH.....	35
3.3 Incentivos al Estado peruano para promover la implementación de los PVSDH .....	38
CAPÍTULO IV: Los PVSDH, ¿una respuesta para el Perú? .....	40
4.1 Aportes de los PVSDH al marco normativo minero en el Perú desde un plano teórico .....	40
CONCLUSIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	9
<b>Figura 2</b> .....	10
<b>Figura 3</b> .....	30

## INTRODUCCIÓN

Somos testigos de los usuales conflictos sociales que existen en nuestro país, entre las empresas mineras y las poblaciones cercanas a sus operaciones. Cuando estos conflictos escalan se visibilizan mediante protestas, cierre de carreteras, paralizaciones y en casos extremos, llegan incluso a actos de violencia. Ante estos escenarios de conflicto el Estado se hace presente con la Policía Nacional del Perú (PNP); al mismo tiempo la empresa minera, en aras de proteger a su personal y sus instalaciones, pone en alerta a su seguridad privada; y, por último, la población presiona por hacerse escuchar.

En este contexto, donde convergen diversas perspectivas y objetivos, pueden surgir actos de violencia por parte de cualquiera de los actores involucrados, e incluso actos ilícitos que conlleven a abusos de derechos humanos. Esta situación genera un impacto en la población y en las comunidades cercanas a las operaciones mineras, especialmente en su percepción de la relación con la PNP y los agentes de seguridad privada.

Los “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos” (PVSDH) surgen como respuesta a las preocupaciones sobre las infracciones a derechos humanos (en adelante, “DDHH”) cometidas por empresas extractivas a través de las fuerzas de seguridad. Estos principios constituyen una herramienta fundamental para guiar a las empresas en la protección de sus instalaciones, garantizando al mismo tiempo el respeto a los DDHH (Corporación Financiera Internacional, Consejo Internacional de Minería y Metales, y Asociación Internacional de la Industria del Gas y el Petróleo para Asuntos Sociales y Ambientales, 2012).

Esta es una iniciativa multi-actor impulsada y desarrollada en el 2000 por algunos países como Estados Unidos e Inglaterra, Organizaciones no gubernamentales (ONG) y principales empresas del sector extractivo. Aunque en la actualidad estos principios no son vinculantes dentro del sistema jurídico peruano debido a su naturaleza voluntaria, se pueden considerar como "*soft law*" de gran relevancia en el sector minero. Su aplicación es especialmente significativa para regular temas tan sensibles y específicos, como la seguridad y los DDHH en el sector extractivo.

En nuestro país, se observa un elevado índice de conflictividad social relacionado con el sector minero, que frecuentemente culmina en enfrentamientos entre la población local, la seguridad privada de las empresas y las fuerzas policiales. Un ejemplo notable es el caso de la empresa minera “Yanacocha” en Cajamarca, que fue denunciada junto con la PNP por reprimir violentamente a manifestantes en contra del proyecto Conga, donde uno de los manifestantes llamado Elmer Campos recibió un disparo que lo dejó en silla de ruedas (Robert F. Kennedy Human Rights, 2022).

El propósito de este trabajo es evaluar si la implementación de los PVSDH puede aportar al marco jurídico y regulatorio peruano del sector minero, a fin de prevenir transgresiones de los

DDHH. Por ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿Pueden los PVSDH contribuir al marco jurídico y regulatorio peruano del sector de gran y mediana minería para prevenir vulneraciones a los DDHH en situaciones de conflicto?

Este estudio analizará la implementación de los PVSDH en el rubro minero en el país desde su introducción en 2000 hasta julio de 2024, descrito en cuatro capítulos: En el primero, se plantea el problema de investigación, en el segundo se determina el alcance jurídico de los PVSDH y su interrelación con la normativa sectorial minera y de seguridad, más relevante, así como con la Constitución Política del Perú, y los estándares internacionales incluyendo marcos vinculantes y voluntarios; en el tercer capítulo, se revisará la implementación de los PVSDH en Colombia así como los incentivos que existen tanto del lado de la empresa como del Estado para implementar los PVSDH. En el cuarto capítulo se responderá a la pregunta de investigación para determinar en base a la revisión realizada en el apartado 1, 2 y 3 si efectivamente los PVSDH brindan aportes a la regulación sectorial nacional actual.

La importancia de los PVSDH radica en que, aunque no son legalmente vinculantes, son un referente en el sector extractivo. Su implementación no solo facilita el cumplimiento de convenios internacionales sobre DDHH, sino que también complementa la normativa nacional existente. La falta de implementación de estos principios puede aumentar el riesgo de litigios por violaciones de DDHH bajo la legislación peruana e internacional. Además, los PVSDH son una herramienta valiosa para los jueces al interpretar casos de responsabilidad empresarial y para los reguladores al establecer estándares de cumplimiento en el sector minero.

Es importante señalar que, aunque los PVSDH ofrecen también lineamientos para prevenir abusos a los derechos de los empleados de las empresas extractivas por parte de los agentes de la seguridad privada, esta investigación se ha centrado exclusivamente en los lineamientos de los PVSDH que abordan el ámbito externo a la empresa. Es decir, los que se centran en la prevención de posibles vulneraciones de DDHH de la población cercana a las operaciones mineras. Esto incluye la protección del derecho a la vida, la integridad y la libertad personal, los cuales pueden verse comprometidos en situaciones de conflicto.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Empresa y derechos humanos**

Las empresas constituyen la principal fuente de empleo e ingresos, lo cual tiene un impacto positivo directo en la calidad de vida de los individuos en los países en los que operan. Adicionalmente, fomentan el crecimiento económico y contribuyen de manera significativa al pago de impuestos, recursos que, gestionados eficientemente por el Estado, redundan en la mejora de los servicios públicos para la población.

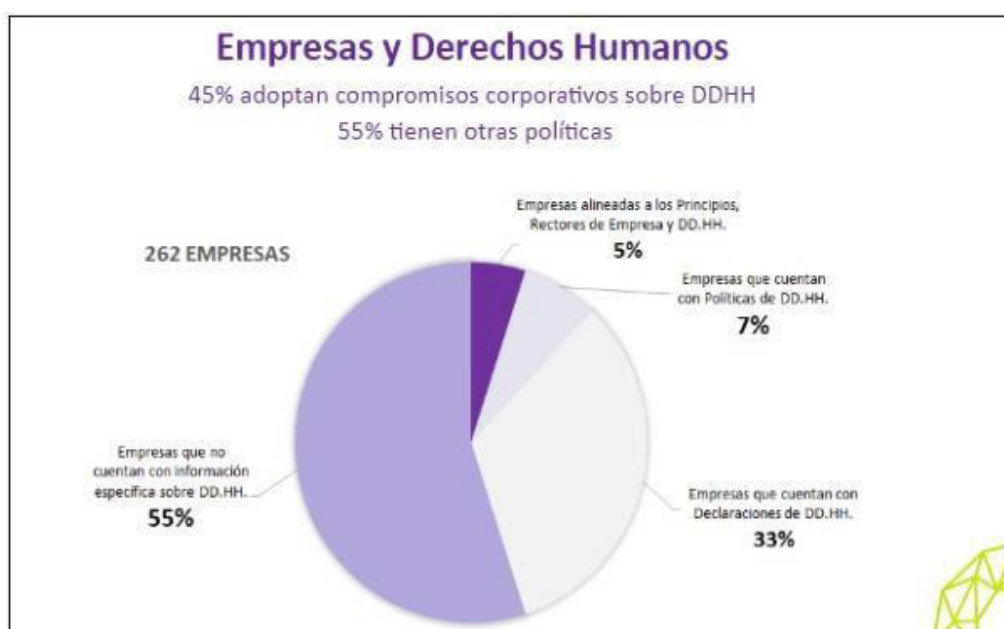
Históricamente, se ha creído que las empresas sólo debían generar utilidades y rendir cuentas a sus inversionistas, como sostenía Milton Friedman (citado en Amador y Álvarez, 2012). Sin

embargo, esta visión ha evolucionado; las empresas ahora reconocen que, si bien tienen como objetivo principal generar utilidad, su impacto en la sociedad es grande y deben operar dentro de un marco jurídico que refleje las expectativas y necesidades sociales. Como resultado, han asumido un papel activo como agentes de cambio, integrando prácticas responsables y sostenibles en sus operaciones en tres ámbitos: social, ambiental y económico.

En el ámbito del sector empresarial peruano, un estudio realizado por la Confederación de Empresas Privadas (CONFIEP) con el apoyo de la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT) en 2019 identificó diversas buenas prácticas vinculadas con los DDHH, basándose en la información declarada por 262 compañías entre 2016 y 2017. Este análisis reveló que solo el 5% de las empresas estaban alineadas con los Principios Rectores; un 7% había implementado políticas de DDHH; el 33% afirmó contar con declaraciones sobre estos derechos; y un 55% no proporcionó información concreta al respecto (CONFIEP y Flores, 2019).

**Figura 1**

*Estudio sobre buenas prácticas referidas a los derechos humanos en el Perú*



*Nota.* El gráfico representa las prácticas que tienen las empresas respecto a los derechos humanos. Tomado de El camino hacia una cultura empresarial responsable por CONFIEP y Flores, 2019.

Estos datos indican que, aunque un porcentaje significativo de empresas en el país está comenzando a seguir estándares internacionales, aún existe un amplio margen de mejora. Se prevé que esta tendencia hacia la adopción de prácticas más responsables continúe en aumento, lo que podría contribuir a un entorno empresarial más ético y comprometido con los DDHH en el Perú.

## 1.2 Sector minero peruano

Para operar sin interrupciones que puedan resultar en significativas pérdidas económicas, el sector minero necesita obtener y mantener la "licencia social". Para lograrlo, es esencial que las empresas sigan las leyes del país en el que se encuentran operando y que también sigan los estándares internacionales de respeto a los DDHH; puesto que el incumplimiento de estas

obligaciones puede acarrear serias repercusiones en la opinión pública y dar lugar a posibles litigios (Ruggie, 2008).

Es importante destacar la relevancia del sector minero para nuestro país y para la presente investigación. El “Ministerio de Energía y Minas” (2023), indica que el PBI del subsector minero metálico llegó a los S/51 590 millones de soles lo que implica un aumento del 9.5% en comparación al año 2022, además, su aporte al PBI fue de 9.1% consolidándose como uno de las industrias primordiales y uno de los contribuyentes claves en el país.

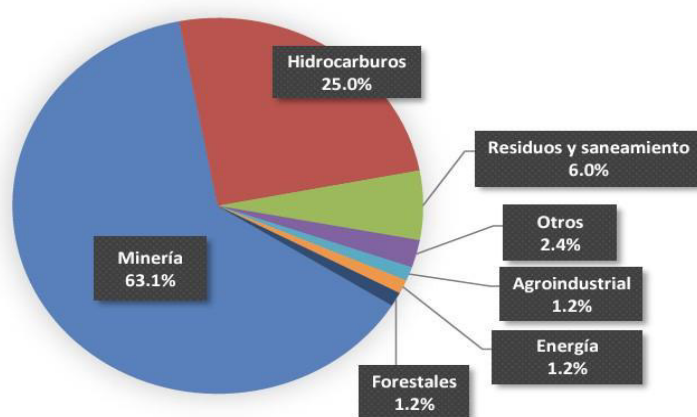
Asimismo, en el año 2024, el Perú ocupó el segundo lugar en producción de cobre a nivel mundial (Ministerio de Energía y Minas, 2024). Estas cifras alentadoras se contrastan con la realidad de que los conflictos sociales están estrechamente relacionados con esta industria. La Defensoría del Pueblo refiere que el conflicto social es un proceso de incompatibilidad de valores y creencias que generan violencia, en este caso existe un conflicto entre la población, el Estado y la empresa (como se citó en la Resolución Administrativa N°006-2015/DP-PAD, 2015).

Según datos proporcionados por la misma entidad, hasta noviembre de 2024, se registraron 154 conflictos activos, el 54.5%, que involucran 84 casos corresponden a conflictos de tipo socioambiental. Dentro de este último grupo de conflictos socioambientales, el 63.1% del total se encuentran relacionados con la minería (Defensoría del Pueblo, 2024). A continuación, se presenta un cuadro que ilustra esta situación.

## Figura 2

*Estudio de conflictos socioambientales activos por actividad, noviembre 2024*

**PERÚ: CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES ACTIVOS POR ACTIVIDAD, NOVIEMBRE 2024**  
(Distribución porcentual)



Fuente: Defensoría del Pueblo – APCSG

*Nota.* El gráfico representa los conflictos socioambientales según la actividad realizada. Tomado del Reporte de Conflictos Sociales N°249 por Defensoría del Pueblo, 2024.

El sector minero, en otras palabras, enfrenta una alta incidencia de conflictos sociales que, si se gestionan de manera reactiva durante su desarrollo, pueden poner en peligro derechos fundamentales. Por esta razón, es crucial prestar atención a la seguridad en este ámbito. De lo contrario, habrá un mayor número de víctimas, y tanto el Estado peruano como las empresas mineras se verán expuestos a un creciente riesgo de litigios por infracciones a los DDHH,

conforme a las normativas nacionales e internacionales. Además, es fundamental que el Estado garantice un entorno seguro a las empresas mediante políticas que promuevan la garantía de los DDHH durante los conflictos sociales.

### **1.3 Los PVSDH una herramienta de prevención en situaciones de conflicto**

Ante todo, lo descrito previamente, es imperativo abordar la problemática considerando prácticas con experiencia que sean viables de implementar en el país. Por ello, se proponen PVSDH como una herramienta de gestión, puesto que ofrecen un marco valioso para orientar a las empresas en la protección de sus operaciones —incluyendo instalaciones e integridad de empleados— mientras garantizan el respeto a los DDHH.

El lado más interesante de esta herramienta es que, sugiere una implementación multiactor donde todos los involucrados en la problemática -Estado, fuerzas de seguridad pública y privada, Sociedad Civil y empresas- participan en cierta medida, proporcionando así un impacto con un alcance más grande que únicamente el de la esfera empresarial.

Este instrumento se divide en tres categorías: análisis de riesgo, interacciones con la seguridad pública y seguridad privada, enfatizando la importancia de la colaboración entre empresas, gobiernos y comunidades, así como la necesidad de políticas claras y supervisión en el uso de la fuerza por parte de empresas de seguridad privada.

Actualmente, el Estado peruano no es parte de la iniciativa de PVSDH, ni existe una regulación nacional equivalente que imponga estos estándares al sector extractivo. Sin embargo, considerando los beneficios potenciales que su inclusión podría ofrecer a fin de evitar transgresiones de los DDHH durante los conflictos sociales, así como para fortalecer una cultura de debida diligencia en esta área, hemos desarrollado la presente investigación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS SOBRE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (PVSDH)**

En el presente capítulo, se explorará en profundidad qué son los PVSDH y su trayectoria en el Perú. Asimismo, se identificarán y revisarán normas nacionales e internacionales relevantes para el tema de investigación, así como documentos voluntarios relacionados a las empresas y los DDHH para analizar, desde el enfoque teórico, si los PVSDH complementan, contradicen, reiteran o ayudan y/o refuerzan el cumplimiento de lo establecido en dichas disposiciones. El objetivo es esclarecer si tienen un aporte efectivo desde una perspectiva teórica.

### **2.1 Contenido de los PVSDH**

Fueron creados a inicios del 2000, cuando el gobierno de Estados Unidos y del Reino Unido, compañías extractivas y ONGs dialogaron sobre seguridad y DDHH. Desde ese momento, desarrollaron un conjunto de principios voluntarios o estándares para que sea adoptado

principalmente por empresas y gobiernos con la finalidad que puedan asegurarse que el uso que hagan de los servicios de seguridad pública y privada, respeten los estándares internacionales en DDHH (Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2021).

A su vez, se estableció la Iniciativa de Principios Voluntarios (“VPI”, por sus siglas en inglés), una organización que cuenta con la participación de tres pilares: las empresas<sup>1</sup>, los Estados<sup>2</sup> y las organizaciones no gubernamentales<sup>3</sup> (ONGs), y también cuenta con observadores especialistas en el tema como: DCAF, la OCDE y el “Comité Internacional de la Cruz Roja”. Esta iniciativa tiene como objetivo promover la implementación de los PVSDH por parte de estos tres actores.

Además, busca garantizar la existencia de una plataforma que facilite el intercambio de experiencias, desafíos y problemas relacionados con la seguridad y los DDHH. Por tanto, se pretende que la información recopilada contribuya a la identificación y difusión de mejores prácticas en el ámbito.

Los PVSDH, aunque no son obligatorios, podrían ser vistos como "soft law". De acuerdo con Del Toro Huerta (2006), este es un término que la doctrina frecuentemente emplea para aludir a principios, normas, códigos o directrices que no poseen un efecto obligatorio, pero no por ello dejan de generar ciertos efectos legales; los instrumentos de soft law se distinguen por representar la tendencia presente de la comunidad internacional hacia una interdependencia, interrelación y globalización.

En los siguientes párrafos, se desarrollarán en detalle los tres elementos claves que cubren PVSDH (Voluntary Principles on Security and Human Rights, s.f).

### 2.1.1 Evaluación de riesgos

Las empresas deben realizar un análisis de los riesgos a los que se exponen en los países donde operan y en la población o comunidad donde trabajan, teniendo en cuenta los siguientes aspectos (Voluntary Principles on Security and Human Rights, s.f):

- **Identificación de Riesgos de Seguridad:** El objetivo en esta etapa es que la empresa pueda tomar medidas necesarias para minimizar los riesgos que identifique, así como evaluar si ciertas acciones que desarrolle pueden incrementar los niveles de riesgo.
- **Potencial de Violencia:** Se debe conocer si el problema de violencia es generalizado o está delimitado en lugares específicos, como distritos, regiones o departamentos. Tomar

---

<sup>1</sup>Anglo American, AngloGold Ashanti, Barrick Gold Corporation, BHP Billiton, BP, Chevron, Endeavour Mining – Engaged, ExxonMobil, Glencore, MMG, Newmont, Pan American Silver, Repsol, Rio Tinto, Vale, entre otros.

<sup>2</sup> Argentina, Australia, Canadá, Colombia, República Democrática del Congo (comprometida), Ghana, República de Mozambique (comprometida), Suiza, Reino Unido y Estados Unidos

<sup>3</sup> African Law Foundation – Engaged, Centro Guaman Poma de Ayala – Comprometida, Foundation for the Conservation of the Earth (FOCONE) –Comprometida, The Fund for Peace, Global Rights – Comprometida, Green Advocates, Human Rights Watch, International Alert, UNICEF Canada, entre otras.

en consideración también los patrones de violencia del lugar donde opera para utilizar esta información con un fin predictivo y preventivo.

- **Historial de Derechos Humanos:** brinda información sobre cualquier antecedente de abusos o acusaciones que comprometan la seguridad pública o la buena imagen de la empresa de seguridad privada.
- **Estado de Derecho:** Se debe tener en cuenta la capacidad de las instituciones judiciales para responsabilizar a quienes cometen abusos contra los DDHH.
- **Análisis de Conflictos:** se debe identificar y comprender las causas que originan los conflictos en la localidad donde opera la empresa, así como el nivel de adherencia a la normativa sobre DDHH por parte de los principales actores involucrados.
- **Transferencia de Equipos:** Al proporcionar equipos a la seguridad pública o privada, las compañías deben evaluar los riesgos asociados y establecer controles con la finalidad de evitar infracciones a los DDHH derivados del uso indebido de estos.

### 2.1.2 Relación con la seguridad pública

Si bien la seguridad pública debe actuar de acuerdo a las leyes nacionales e internacionales sobre DDHH, es posible que se presenten abusos. Por ello, los PVSDH (Voluntary Principles on Security and Human Rights, s.f), proponen las siguientes acciones para mitigar ello:

- Las empresas deben establecer un diálogo continuo con gobiernos y comunidades locales para evaluar los posibles impactos de sus acuerdos de seguridad. Asimismo, es fundamental que las empresas compartan con las autoridades sus políticas de DDHH y ética, y exijan capacitación al personal en dichos temas. Estos acuerdos deben ser transparentes y accesibles, fomentando la confianza con las comunidades.
- El personal designado debe tener la formación adecuada y estar preparado de acuerdo con la gravedad de la amenaza. Las empresas deben asegurarse, mediante sus acuerdos con la seguridad pública, de que no se incurra en infracciones de DDHH, que se usará la fuerza cuando sea estrictamente necesario y proporcional. En caso de que se recurra al uso de la fuerza, la seguridad pública deberá notificar a las autoridades competentes y a la empresa, además de garantizar la atención médica de todos los individuos lesionados, incluidos los atacantes.
- Las compañías deben establecer un diálogo continuo con las fuerzas de seguridad, el gobierno, otras empresas del sector y la población para abordar temas de seguridad y DDHH. Es esencial fomentar el cumplimiento de los lineamientos internacionales como el “Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de las

Naciones Unidas”<sup>4</sup> (ONU, 1979) y los “Principios Básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de las Naciones Unidas”<sup>5</sup> (ONU, 1990). Asimismo, las empresas deben apoyar la formación de las fuerzas de seguridad.

- Las empresas deben registrar y reportar ante las autoridades correspondientes cualquier imputación verosímil de violaciones o abusos a DDHH cometidos por las fuerzas de seguridad pública.

### **2.1.3 Relación con la seguridad privada**

Las empresas de seguridad privada deben seguir las políticas de DDHH de la empresa contratante, respetando también las leyes vigentes y las mejores prácticas del sector. Es fundamental que estas empresas demuestren conocimiento del “Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley de las Naciones Unidas” (ONU, 1979) y de los “Principios Básicos sobre el Uso de la Fuerza y Armas de Fuego de 1990 por parte de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley” (en adelante, “Principios Básicos”).

Las empresas de seguridad deben contar con políticas y procedimientos específicos que regulen el uso de la fuerza. Estas políticas deben incluir la obligación de investigar todas las acusaciones de abuso o actos ilegales cometidos por sus empleados, así como, cuando sea necesario, imponer medidas disciplinarias para prevenir y disuadir tales conductas.

En caso de ser acusadas ante las autoridades competentes, las empresas contratantes tienen el deber de realizar un seguimiento activo de la investigación y ejercer presión para asegurar que se alcance una solución o conclusión del caso. Por su naturaleza, las empresas de seguridad privada solo deben ofrecer servicios de prevención y defensa, sin sustituir las funciones propias de los agentes de seguridad pública, ya sean militares o policiales.

El personal de las empresas de seguridad privada debe: (i) evitar involucrarse en violaciones de DDHH, (ii) estar debidamente capacitado para utilizar la fuerza únicamente en situaciones que ameriten el uso de la fuerza; y (iii) respetar los derechos de los empleados. En los sucesos en que se haga uso de la fuerza física, se debe reportar el incidente previa investigación a la empresa contratante, y si corresponde, a las autoridades.

Los principios y medidas descritos en esta sección deben estar claramente contemplados en el contrato o acuerdo con la empresa de seguridad privada, garantizando que todo el personal esté capacitado para respetar los derechos, tanto de los empleados como de la comunidad local. Además, se debe prever la posibilidad de rescindir el contrato en caso de que existan evidencias creíbles de conductas ilícitas o abusos por parte del personal. La empresa contratante, en este

---

<sup>4</sup> Adoptado por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979

<sup>5</sup> Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990

caso una empresa minera, debe asegurarse de supervisar que la empresa de seguridad privada cumpla con los principios detallados anteriormente.

Habiendo descrito los PVSDH, resulta natural preguntarse: ¿cómo una empresa puede ejecutar estos principios en la práctica? La respuesta en mayor detalle al antes descrito, la encontramos en la “Guía Orientativa de Implementación de los PVSDH”, documento que ayuda en la implementación de las PVSDH en las empresas. Como se menciona en el prólogo de esta Guía:

“La implementación resulta particularmente difícil para las firmas que no forman parte de esta iniciativa, dado que tienen pocas oportunidades de acceder al intercambio de experiencias que es una parte integral de la participación en los PVSDH” (Corporación Financiera Internacional, Consejo Internacional de Minería y Metales, y Asociación Internacional de la Industria del Gas y el Petróleo para Asuntos Sociales y Ambientales, 2012, p.3)

Es fundamental destacar que, si bien los gobiernos y el Estado tienen la obligación de velar por los DDHH, las empresas también tienen la responsabilidad de prevenir daños a las personas producto de sus operaciones; y de gestionar los impactos adversos que generan. Estos principios enfatizan el compromiso de las empresas a actuar conforme a las legislaciones de las naciones donde operan, así como a las normas internacionales más rigurosas. Con ello se promueve el cumplimiento de instrumentos internacionales claves: el “Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley de las Naciones Unidas” (ONU, 1979) y los “Principios Básicos”.

Esta iniciativa se convierte en una herramienta valiosa que va más allá de una simple declaración, al materializar su compromiso mediante acciones concretas. Al adoptar estos principios, las empresas reflejan su disposición a respetar los DDHH relacionados a la seguridad.

Cabe recalcar que si bien el Estado peruano no es parte de esta iniciativa, en nuestro país, existe un “Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos - Principios Voluntarios y Principios Rectores (GT-PV)” que se creó en el 2010 con la finalidad de intercambiar experiencias y perspectivas de los distintos actores, realizar aportes sobre el tema de DDHH y seguridad, difundir información y brindar capacitaciones en materia de PVSDH y temas asociados a la PNP, representantes de empresas extractivas, líderes sociales, ONGs, estudiantes, entre otros (Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú- IDEHPUCP, 2021).

Este grupo está conformado por empresas extractivas, representantes del Estado peruano y sociedad civil, representado a través de las ONGs. Este grupo también ha promovido investigaciones sobre el tema, las cuales menciono a continuación:

a. **“Implementación de los Principios Voluntarios en el Perú: un estudio exploratorio”** (SOCIOS PERÚ e International Alert, 2010)

Destaca la necesidad de generar diálogo multiactor para enfrentar las infracciones a los DDHH en contextos de seguridad en el sector extractivo. Según el

documento, la adopción de los PVSDH contribuiría a reducir la conflictividad entre la colectividad y la empresa, al tiempo que protegerá los DDHH y fomentaría la retención y atracción de inversión foránea.

- b. **“Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Seguridad y el Respeto a los Derechos Humanos. Referencia especial al sector extractivo en el Perú”** (Bregaglio, Olivera, Arévalo, Vargas y Godoy, 2013)

Se discuten temas como la desconfianza de las comunidades hacia las empresas mineras y el Estado, la criminalización de la protesta social, la percepción de estas sobre la PNP como defensora de los intereses empresariales, y la falta de un enfoque preventivo en la gestión de conflictos sociales. Se destaca la necesidad de mejorar la capacitación de la PNP y las empresas de seguridad privada en DDHH, así como la relevancia de implementar los PVSDH. Sin embargo, su implementación enfrenta problemas como el bajo conocimiento de los PVSDH en el Perú, y la falta de compromiso estatal.

- c. **“Uso de la Fuerza en el Perú. Una aproximación al proceso de adecuación de la normativa peruana a los estándares internacionales”** (Roth, 2014)

Es un análisis meticuloso que contrasta la regulación nacional sobre el uso de la fuerza pública y privada con las directrices internacionales. Como resultado, se evidencian algunas desigualdades respecto a: (i) la capacitación que reciben los profesionales de seguridad privada en el manejo de armas de fuego, (ii) las capacitaciones que se realizan a las fuerzas de seguridad pública en la gestión del uso de la fuerza con respeto de los DDHH, (iii) claridad en la información sobre los convenios extraordinarios firmados con la PNP y el acceso de la población a estos, entre otros temas. Indica que, a pesar de los avances en el área, todavía existen retos en la aplicación efectiva de los acuerdos internacionales ratificados por Perú, por lo que se recomiendan reformas.

## **2.2 La normativa sectorial minera, las fuerzas de seguridad y los derechos humanos**

Iniciamos la revisión del “Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, aprobado por el D.S N° 014-92-EM” (1992), así como de la “Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental, que fue aprobada por la Ley N° 27446”. En este análisis, no se han identificado artículos que se relacionen directamente con el tema propuesto, lo cual se presume se debe a la especialidad de las normas mencionadas.

Sin embargo, en el inciso f del artículo 30 del “Reglamento de Procedimientos Mineros, aprobado por D.S N° 020-2020-EM” (2020), sí se ha identificado un compromiso que guarda relación con los PVSDH. Se trata de un documento que debe ser firmado por el petitionario de la concesión minera; comprometiéndose a procurar mantener:

**Relacionamiento responsable:** Respetar a las personas e instituciones, autoridades, cultura y costumbres locales. Promover acciones que fortalezcan la confianza entre los actores involucrados con la actividad minera, a través del establecimiento y vigencia de procesos participativos y favoreciendo la prevención y gestión de conflictos y la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos (D.S N° 020-2020-EM, 2020, Artículo 30).

**Diálogo Continuo:** Mantener un diálogo continuo y oportuno con las autoridades regionales y locales, la población del área de influencia de la actividad minera y sus organismos representativos, bajo un enfoque intercultural, proporcionándoles información transparente, oportuna y accesible sobre sus actividades mineras mediante el lenguaje y los medios de comunicación adecuados, de modo que permita el intercambio de opiniones, manifestación de sugerencias y participación de todos los actores involucrados, de conformidad con las normas de participación ciudadana aplicables (Decreto Supremo N° 020-2020-EM, 2020, Artículo 30).

Con la implementación de los PVSDH por parte de las empresas mineras, los compromisos mencionados anteriormente podrían verse reforzados y complementados; puesto que estos principios promueven un relacionamiento multiactor, fomentando un diálogo continuo entre la empresa, las autoridades competentes en materia de seguridad, y las ONGs. Además, los PVSDH instan al registro de casos de posibles vulneraciones a los derechos humanos, ya sean acusaciones contra las fuerzas de seguridad o contra la propia empresa. El conocimiento de estos incidentes permitiría a la empresa ofrecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos, evitando que escalen a situaciones más graves.

Además, los PVSDH están alineados con el artículo 30 respecto a la transparencia de la información. Estos principios establecen que, en caso de existir un convenio o acuerdo entre la seguridad pública y la empresa, este debe ser transparente y la información debe ser accesible a la población, en la medida de lo posible (Voluntary Principles on Security and Human Rights, s.f).

### **2.2.1 Regulación nacional sobre seguridad privada y derechos humanos:**

Dentro de las más relevantes y vinculadas a la presente investigación, tenemos al “Decreto Legislativo N° 1213” (2015), relacionado a los servicios de seguridad privada y su “Reglamento aprobado por D.S N° 005-2023-IN” (2023). Comencemos con la revisión del Decreto Legislativo N° 1213, que regula la prestación y desarrollo de servicios de seguridad privada. Esta normativa califica dichos servicios como actividades o medidas preventivas orientadas a salvaguardar y proteger la vida e integridad física de los individuos, así como los bienes de personas naturales o jurídicas. Tres de los principios que se desarrollan en esta normativa, se encuentran estrechamente relacionados con los PVSDH y son los siguientes:

- **“Principio de respeto a los derechos humanos:** Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, reguladas por el presente decreto legislativo, mantienen y promueven

el respeto irrestricto de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. El personal de seguridad privada está obligado a usar técnicas de prevención y medios de defensa razonables y proporcionales” (Decreto Legislativo N°1213, 2015, Artículo 3).

- **“Principio de complementariedad y coordinación:** La seguridad privada es complementaria a la función de la Policía Nacional del Perú y coadyuva a los fines de la seguridad ciudadana. El desarrollo de servicios de seguridad privada no otorga al personal que los realiza el carácter de autoridad pública” (Decreto Legislativo N°1213, 2015, Artículo 3).
- **“Principio de colaboración:** Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, reguladas por el presente decreto legislativo, tienen el deber de colaborar con la Policía Nacional del Perú, en situaciones de comisión de un delito o una falta o cuando se afecte la seguridad ciudadana” (Decreto Legislativo N°1213, 2015, Artículo 3).

Existen diversas modalidades para brindar servicios de seguridad privada; la más usada para por las empresas mineras para proteger sus instalaciones es el “servicio de vigilancia privada”. Estos son ofrecidos por empresas especializadas y puede incluir el uso de armas de fuego.

Por ello, una de las funciones de las empresas de seguridad privada es garantizar que su personal reciba capacitación conforme a la “Directiva que regula las actividades de formación básica y perfeccionamiento para los aspirantes y el personal de seguridad, y establece el plan de estudios, aprobado por la Resolución de Superintendencia 1145-2021-SUCAMEC” (2021).

El plan de estudios incluye un módulo legal, técnico y de defensa personal, las dos modalidades principales son las siguientes:

**Formación Básica:** Orientado a los candidatos a agentes de seguridad, esta formación proporciona un curso de “Constitución y derechos humanos” el cual incluye también materias como: los tratados internacionales, así como de las normas y buenas prácticas. Profundiza en los derechos relacionados a la seguridad como el derecho a la vida, la integridad, la libertad, y la seguridad de las personas y brinda información básica de las acciones del personal de seguridad durante un conflicto social.

El curso tiene una duración de 6 horas equivalente a 270 minutos de clase. El breve tiempo disponible para enseñar cada uno de estos temas podría limitar la profundidad del conocimiento adquirido por quienes aspiran a convertirse en personal de seguridad privada. (Barnaby, 2021).

- **Perfeccionamiento:** Orientada al personal de seguridad activo, su finalidad es retroalimentar y actualizar la información adquirida en la formación básica. Al igual que en el caso anterior, también lleva un módulo Legal, que incluye el curso de “Legislación y Seguridad Privada” que desarrolla, entre otros, los siguientes temas: el Estado de derecho y la Constitución Política del Perú; y, Derechos Fundamentales: A la vida, a la integridad, a la libertad personal. En otro curso llamado “Armas: Conocimiento y

Manipulación” del módulo técnico, se incluye el tema de la proporcionalidad en el uso de armas. Es importante resaltar que el módulo jurídico se restringe al curso de Legislación y Seguridad Privada, al que únicamente se le asignan 5 horas de estudio.

Por otro lado, el inciso s) del artículo 52 del “Reglamento del Decreto Legislativo N° 1213 aprobado por Decreto Supremo N° 005-2023-IN” (2023) refiere que las empresas de seguridad privada están obligadas a la implementación de procedimientos que garanticen los DDHH; asimismo, en el inciso hh) del mismo artículo, hace referencia a la cooperación de que debe existir entre la PNP y la seguridad privada, ante la ocurrencia de un delito o una falta, integrando recursos y cooperando para fomentar la seguridad ciudadana.

Como se ha visto, el sector de seguridad privada considera los DDHH en su regulación, y estas normas pueden fortalecerse con la implementación de los PVSDH por parte de las empresas mineras. Esto incluye el respeto por los DDHH durante las operaciones de seguridad, la adopción de procedimientos y políticas sobre conducta adecuada y uso de la fuerza, la aplicación de medidas disciplinarias ante infracciones, y la capacitación continua de los trabajadores de seguridad privada en esta materia.

### **2.2.2 Regulación nacional sobre la PNP y los derechos humanos:**

Mediante la “Resolución Ministerial N° 952-2018-IN se aprobó el Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial” (2018) que desarrolla normativa y doctrina sobre DDHH. Además, indica procedimientos y métodos para reducir al mínimo los peligros para la seguridad física o la vida de las personas involucradas en operativos policiales, haciendo hincapié en un uso graduado y adecuado de la fuerza, y las situaciones que justifican su uso.

Para la elaboración del manual, se tomaron en cuenta las reglas internacionales de DDHH que el Perú ha considerado respetar, así como otros documentos elaborados por la ONU, en particular el “Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley de las Naciones Unidas” (ONU, 1979), y los “Principios Básicos”.

Esta regulación está alineada con el propósito de implementar los PVSDH, y pienso que si estos son implementados por las mineras, se contribuiría a enriquecer de manera operativa lo establecido en el Manual, específicamente, en escenarios de conflicto social, con las capacitaciones a la PNP por parte de la empresa y reuniones o diálogos con las autoridades involucradas en el tema.

### **2.2.3 Plan Nacional de Acción sobre Empresas y DDHH 2021-2025**

En enero del 2019 comienza la realización del “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y DDHH” (PNA), luego de años de diálogo con distintas instituciones y sectores del país, el 11 de junio del 2021 mediante D.S. N° 009-2021-JUS (2021) se aprueba el PNA, a fin de que tanto las empresas públicas como las privadas garanticen los DDHH en sus áreas de actuación basándose

en la ejecución de los “Principios Rectores” y en otros lineamientos internacionales, incluyendo como referencia los PVSDH.

El PNA fue desarrollado considerando la participación de diversos actores, incluyendo el sector público, empresas, comunidades indígenas, sindicatos y la sociedad civil. La Dirección General de Derechos Humanos lideró la creación de este documento, marcando así el lanzamiento del primer PNA sobre Empresas y Derechos Humanos en el país. El plan desarrolla 23 temas, que se dividen en 97 acciones, cada una con sus metas e indicadores para su ejecución (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021). A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes de la línea base del PNA que se relacionan con esta investigación:

- **Conflictividad Social:** Señala que implican un potencial riesgo para los DDHH resultando necesario formular e implementar una política nacional de prevención y atención de la conflictividad social (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).
- **Minería:** Ratifica que es una de las industrias más importantes en el país. Menciona que hay avances en los mecanismos que ayudan a la prevención de conflictos sociales; sin embargo, falta implementar un sistema a nivel nacional. Además, debido a la desconfianza hacia la actividad minera por algunos sectores de la población, se justifica una política pública que contemple medidas para el seguimiento de los avances de las acciones de procedimientos, capacitaciones y diálogo multiactor (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).
- **Seguridad Privada:** Hasta la emisión del PNA no había instrumentos internacionales vinculantes sobre este sector y los DDHH que deriven en compromisos para el Perú; sin embargo, menciona que hay estándares de “*soft law*” entre ellos, los PVSDH. Asimismo, indica que se observó que la mayoría de las compañías de seguridad privada aún no han asumido posturas y responsabilidades claras en relación con los DDHH. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).
- **Uso de la fuerza y Convenios con la PNP:** Se reconoce que Perú ha avanzado en términos normativos, sobresaliendo el “Decreto Legislativo N° 1186”, que rige el empleo de la fuerza por la PNP, no obstante, aún es imprescindible proporcionar formación en la aplicación o ejecución sobre esta norma. Además, es necesario asegurar que se respeten los estándares excepcionales determinados por el Tribunal Constitucional para la utilización de los convenios extraordinarios con la PNP. Finalmente, se destaca que el sector empresarial formal está introduciendo vías de reclamaciones y quejas, en las que se tratan, entre otros asuntos, los vinculados a la seguridad y los DDHH, tal como la “Guía de quejas y reclamos” desarrollada por la Sociedad Nacional de Minería (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

En base a los hallazgos mencionados arriba, el PNA propone llevar a cabo diversas acciones, entre ellas destacan: (i) realizar un análisis detallado sobre el cumplimiento de los estándares sobre el uso de la fuerza en la prestación de servicios policiales extraordinarios, incluyendo

también a las empresas de seguridad privada, (ii) evaluar una propuesta normativa sobre debida diligencia empresarial en DDHH, (iii) implementar un programa de asistencia técnica enfocado en los mecanismos de debida diligencia, priorizando los temas identificados en la línea base, (iv) desarrollar guías específicas para la implementación de dichos mecanismos en el sector empresarial, en colaboración con las empresas y las poblaciones vulnerables; y, (v) promover modificaciones normativas para asegurar mecanismos de reparación adecuados, considerando la posibilidad de ampliar la lista de delitos que podrían implicar responsabilidad penal para las personas jurídicas en relación con violaciones a los DDHH (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

En consecuencia, se puede concluir que los PVSDH contribuyen a fortalecer los resultados identificados en la evaluación inicial y se alinean con las medidas propuestas en el Plan Nacional de Acción (PNA) en relación con: la debida diligencia en materia de derechos humanos, la formación del personal de seguridad pública y privada, la obligación de proteger los derechos humanos en el desempeño de las funciones de seguridad, y el establecimiento de mecanismos para que las empresas que contratan estos servicios atiendan quejas y reclamaciones.

Es fundamental considerar que las empresas del sector extractivo, en particular las dedicadas a la minería, son las más vulnerables a denuncias relacionadas con la violación de DDHH, debido al uso de seguridad privada y la actuación de las fuerzas policiales. Por lo tanto, la implementación de los PVSDH sin duda acelerará el avance que aún falta en el país para alcanzar los objetivos establecidos en el PNA

### 2.3 Los PVSDH y la Constitución Política

Nuestra carta magna, incluye en su legislación la protección constitucional de los DDHH. A continuación, desarrollaremos el contenido de los derechos vinculados a la presente investigación<sup>6</sup> de acuerdo a la Constitución Política del Perú, con la finalidad de comprender el alcance del presente trabajo.

- **Derecho a la vida:** La violación del derecho a la vida puede estar expuesta por el uso excesivo de la fuerza por parte de la seguridad pública, por ejemplo, en casos de protestas o manifestaciones durante un conflicto social. El inciso 1 del artículo 2 de la “Constitución Política del Perú” (1993), establece que todo individuo tiene derecho a la vida. Este derecho es inherente a la persona desde que nace hasta que muere. No se puede privar de este derecho de forma arbitraria, por ello, este derecho fundamental protege a la persona de intervenciones injustificadas que tenga por finalidad la anulación de su existencia. A pesar de ello, este derecho no es absoluto, tiene límites como lo es el ejercicio de la legítima defensa (Landa, 2017).

---

<sup>6</sup> Anexo B de la Guía de orientativa de implementación de los PVSDH

- **Derecho a la integridad de la persona:** El inciso 1 del artículo 2 de la “Constitución Política del Perú” (1993), menciona que todo individuo tiene derecho a su integridad física, psíquica y moral. Este derecho abarca el no ser objeto de tratamientos que lesionen el cuerpo y/o la mente. Es decir, el ser humano no debe ser víctima de insultos y frases denigrantes, maltrato verbal o gestual orientado a menospreciar su dignidad. Este derecho se encuentra estrechamente relacionado con el inciso 24, literal h, del artículo 2 de la “Constitución Política del Perú” (1993) vinculado con la prohibición de realizar acciones denigrantes y crueles (Landa, 2017).

El tema que estamos investigando, resulta altamente vinculado a estos derechos, debido a que el personal de seguridad que trabaja para la empresa minera, así como la seguridad pública podrían afectar, en el marco de un conflicto social, y más aún, en el marco de una protesta, la integridad física, psíquica o moral de los pobladores, incluyendo activistas. Tal como se menciona en el Anexo B de la Guía de Implementación de los PVSDH, la empresa debe velar por que nadie sea sometido a tratos crueles e inhumanos.

- **Derecho a la libertad personal:** El inciso 24 del artículo 2 de la “Constitución Política del Perú” (1993), plantea que “la libertad personal supone la prohibición de la privación arbitraria de la libertad”, con excepción de los casos de flagrancia, mandato judicial, arresto ciudadano u otros supuestos previstos por la ley. Mediante este derecho se garantiza la no privación arbitraria o injustificada de la libertad sea por parte de autoridades públicas o por particulares (como el secuestro). Por ejemplo, la PNP no te puede detener salvo que exista una situación de flagrante delito. Este derecho se relaciona, entre otros, con el derecho a la protesta (Landa, 2017).
- **Derecho a la protesta:** Se relaciona directamente con el ejercicio del derecho a la reunión pacífica y sin armas y a la libertad de expresión. Este derecho no es absoluto y presenta ciertos límites, como cuando se dan actos violentos, uso de armas y delitos durante el desarrollo de la protesta. El caso de detenciones en protestas sólo cabe cuando se afectan derechos de terceros, la propiedad privada o realizan actos de violencia contra la autoridad. Sin perjuicio de lo anterior, cuando una protesta exceda sus límites constitucionales, el Estado, a través de la PNP puede y debe reinstaurar el orden interno. En el ejercicio de este derecho es donde se hace más urgente para las empresas mineras que puedan tener herramientas que les permitan mitigar el riesgo de quebrantar DDHH a través de las fuerzas de seguridad privada y/o pública.

Un tema de gran relevancia constitucional en relación a las compañías extractivas y la seguridad pública, es la Sentencia N° 00009-2019-PI/TC (2020) - Caso sobre la constitucionalidad de la prestación de los “Servicios Policiales Extraordinarios”, donde el Tribunal Constitucional en la sentencia menciona lo siguientes puntos notables vinculados al presente estudio:

- Se establece que los "Servicios Policiales Extraordinarios" deben respetar los principios de uso de la fuerza establecidos en la legislación nacional, y los estándares

internacionales como, los “Principios Básicos”, garantizando que no se vulneren DDHH.

- El personal de la PNP no tiene subordinación laboral hacia la empresa que requirió la prestación de los servicios policiales extraordinarios. En efecto, los policías destacados en ningún momento dejan de cumplir con las funciones que le son asignadas en la “Constitución Política del Perú” y la normativa de su institución.
- La intervención policial en contextos de conflictos sociales puede comprometer la objetividad de la PNP, especialmente si se percibe que los efectivos están vinculados a intereses de empresas privadas. Por ello, es importante que el Estado adopte medidas para crear espacios de intercambio de ideas y consenso entre las partes involucradas en estos conflictos.
- Es obligación de la PNP asegurar que la prestación de estos servicios no comprometa la seguridad pública mediante la reducción de patrullajes regulares, que se cumplan los estándares de derechos humanos establecidos a nivel nacional e internacional, y que tome todas las precauciones para evitar cualquier sesgo en favor de la empresa que solicita el servicio
- La PNP debe agotar esfuerzos para que el personal encargado de mantener el orden interno en situaciones de conflicto social no sea, en la medida de lo posible, aquel que haya prestado "Servicios Policiales Extraordinarios" a la empresa involucrada en el conflicto.
- En caso el personal que preste los "Servicios Policiales Extraordinarios" no cumpla con sus funciones, o haga un mal uso de la fuerza, se les debe sancionar según corresponda.
- La finalidad de los "Servicios Policiales Extraordinarios" no es la participación del Estado en el mercado económico; se trata, en cambio, de una forma de cooperación entre el sector público y el privado para mejorar la seguridad ciudadana y el orden público.
- El hecho de que los "Servicios Policiales Extraordinarios" no se clasifiquen como "seguridad privada" asegura que la actuación de los efectivos policiales esté orientada al beneficio de la sociedad y del Estado, y no a intereses particulares de empresas o individuos.

En conclusión, el Tribunal considera que el Decretos Legislativos 1267 y 1213 que regulan los Servicios Policiales Extraordinarios son constitucionales y que los "Servicios Policiales Extraordinarios" no violan derechos fundamentales ni interfieren con el trabajo de la PNP.

## **2.4 Los PVSDH, el Perú y los instrumentos de la ONU sobre seguridad y derechos humanos**

El Perú, a través de su normativa interna, como la “Ley de la Policía Nacional del Perú” aprobado por Decreto Legislativo 1267, el Decreto Legislativo 1186, y sus reglamentos, así como el “Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial” y la Resolución Ministerial 562-2017-IN, que aprueba los modelos de convenios extraordinarios, ha reafirmado su compromiso con los “Principios Básicos”, así como con el “Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (Barnaby, 2021).

El desarrollo de estos instrumentos concernientes con la seguridad y los DDHH es de gran relevancia para esta investigación, ya que el Estado peruano se ha comprometido con su cumplimiento mediante la normativa antes señalada; y, además, los PVSDH también utilizan estos instrumentos de la ONU como referencia fundamental para establecer relaciones con los agentes de seguridad pública.

### **2.4.1 “Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” (ONU, 1979)**

Este documento establece lineamientos fundamentales que guían el comportamiento y las responsabilidades que tienen los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (en adelante, funcionarios)<sup>7</sup>. El objetivo principal de este código es asegurar la integridad y la rendición de cuentas por parte de estos funcionarios, promoviendo al mismo tiempo el respeto por los DDHH (Barnaby, 2021).

Un aspecto clave del Código es que establece que, al desempeñar sus funciones, los funcionarios deben respetar y proteger la dignidad humana, así como salvaguardar los DDHH de todas las personas. Solo podrá emplearse la fuerza, cuando sea absolutamente necesario y en la medida requerida, considerándose un recurso excepcional que debe adherirse al principio de proporcionalidad según la legislación nacional. El hacer uso de armas se considera una respuesta extrema. Este compromiso con los DDHH se refuerza al alentar a los funcionarios a denunciar cualquier violación sin temor a represalias.

Asimismo, se establece la prohibición de que los funcionarios participen, promuevan o permitan actos de tortura o tratos que sean crueles, inhumanos o degradantes. Se requiere que los funcionarios aseguren la salud de las personas que están bajo su custodia, brindando atención médica inmediata cuando sea necesario.

---

<sup>7</sup> En el artículo 1 del instrumento mencionado, se indica que todos los agentes de la ley, sean nombrados o elegidos, que ejercen funciones de policía son funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

## **2.4.2 “Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (ONU, 1990)**

Este documento está dirigido a los Estados y su implementación es fundamental para asegurar el respeto a los DDHH y la protección de los ciudadanos. Los principios establecidos en este documento proporcionan directrices claras que deben ser seguidas por los funcionarios responsables de hacer cumplir la ley, priorizando el uso de métodos no violentos y restringiendo el uso de la fuerza a situaciones que sean absolutamente necesarias (Barnaby, 2021).

Sobre el uso de la fuerza, los “Principios Básicos” establecen que los funcionarios deben agotar todas las alternativas no violentas antes de recurrir a la fuerza o al uso de armas de fuego. El uso de éstas solo está justificado en casos de defensa propia o de terceros, cuando hay un peligro inminente de lesiones graves o muerte, o para prevenir delitos graves que constituyan una amenaza significativa para la vida. Además, es necesario que el Estado proporcione a los funcionarios una variedad de armas y municiones, incluyendo opciones no letales, para garantizar un uso diferenciado y adecuado de la fuerza (Barnaby, 2021).

Los gobiernos y las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley deben garantizar que las víctimas y sus representantes tengan acceso adecuado a procedimientos administrativos y judiciales. En casos de muerte o lesiones graves, es esencial que se elabore un informe detallado que sea revisado administrativamente y supervisado judicialmente. Esta transparencia es crucial para construir confianza pública y asegurar la rendición de cuentas.

Los altos funcionarios tienen la obligación de actuar de manera inmediata al tener conocimiento de cualquier uso indebido de la fuerza por parte de sus subordinados. Deben poner en marcha medidas efectivas para prevenir, erradicar o denunciar estos abusos. Además, está absolutamente prohibido sancionar a aquellos que se nieguen a cumplir órdenes ilegales, lo que asegura que los funcionarios puedan actuar de acuerdo con los Principios Básicos sin temor a represalias (Barnaby, 2021).

## **2.5 Los PVSDH y la Convención Americana de Derechos Humanos**

A continuación, se enfatiza la importancia de los PVSDH para la correcta aplicación de la Convención Americana de Derechos Humanos, un tratado de gran peso en la región, al que Perú está suscrito. Por consiguiente, en caso la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) determine que el Estado peruano ha infringido la Convención, este será responsable de reparar a las víctimas, conforme a lo que disponga la sentencia para cada situación.

Este instrumento tiene como objetivo promover y proteger los derechos y libertades fundamentales en el continente americano. Además, obliga a los países firmantes a comprometerse a respetar los derechos y libertades establecidos en la convención, lo que implica la necesidad de adecuar su legislación interna para que sea coherente con las disposiciones del documento.

Dado que nuestro país es signatario de la Convención (OEA, 1969), es esencial para este trabajo identificar los artículos que están directamente vinculados al tema que estamos abordando. En este contexto, nos enfocaremos en tres artículos de dicho instrumento:

“Artículo 4. Derecho a la Vida. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente...”

Este derecho es fundamental, pues constituye la base para el ejercicio de otros derechos protegidos por la Convención. Por lo tanto, es responsabilidad de los Estados crear las condiciones necesarias para prevenir cualquier violación a este derecho. En particular, deben asegurarse de que sus representantes, como la PNP, no lo infrinjan.

La CIDH establece que el uso de la fuerza por parte de la seguridad estatal debe ser excepcional, reservándose para situaciones en las que todos los demás métodos de control hayan fracasado. En el caso del uso de fuerza letal y armas de fuego, este debe ser estrictamente necesario y proporcional a la amenaza que se enfrenta. El uso excesivo de la fuerza convierte en arbitraria cualquier privación a la vida. Además, la Corte enfatiza que el uso de la fuerza no será adecuado ni efectivo a menos que exista una capacitación sobre los “Principios Básicos” y las normas de protección de los DDHH (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).

“Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...”

De acuerdo con la CIDH, la violación del derecho a la integridad física y mental de las personas puede manifestarse en diferentes grados, abarcando desde las formas más graves, como la tortura, hasta otros tipos de tratos crueles, inhumanos o degradantes (Steiner y Uribe, 2014).

“Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales...”

La libertad se entiende como el derecho de cada persona a organizar su vida personal y social de acuerdo con sus propias decisiones y convicciones, siempre respetando los límites que impone la ley. Así también, la seguridad se define como la ausencia de interferencias que puedan restringir de manera desproporcionada esa libertad (Steiner y Uribe, 2014).

La CIDH ha destacado la relevancia del derecho a la libertad personal, señalando que “cuando es vulnerado, surge el riesgo de que se vean afectados otros derechos, como el de la integridad personal y, en algunos casos, el derecho a la vida” (Steiner y Uribe, 2014, p. 183). Para la Corte, la seguridad también debe entenderse como el resguardo contra cualquier interferencia ilegal o arbitraria en la libertad física (Steiner y Uribe, 2014).

Tanto la “Convención Americana de Derechos Humanos” como la “Constitución Política del Perú” (1993) establecen parámetros y límites para los derechos fundamentales, proporcionándole al Estado peruano y a su población un marco de actuación. Estos derechos pueden verse amenazados de diversas formas durante conflictos sociales, especialmente en situaciones de protesta. Por ello, resulta vital contar con las herramientas que ofrecen los PVSDH para anticipar y minimizar los riesgos de violación al derecho a la vida, la integridad y la libertad personal. Esta necesidad se torna aún más relevante en el contexto de las empresas mineras, que, por su estrecha relación con los conflictos socioambientales, juegan un papel crucial en la protección y mitigación de estos riesgos.

Como ha señalado la Corte, la capacitación y formación de los agentes de seguridad pública son esenciales para garantizar una comprensión efectiva sobre la implementación de medidas y herramientas que ayuden a prevenir posibles infracciones a los DDHH en situaciones de enfrentamiento. Es fundamental que las empresas se sumen a estos esfuerzos, tal como sugieren los PVSDH, colaborando en la capacitación de las fuerzas de seguridad pública fundamentándose en los “Principios Básicos” y el “Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (ONU, 1979). De este modo, se reduce el riesgo de que el Estado peruano sea llevado ante la Corte por incumplimientos en sus obligaciones de DDHH derivados de un uso inadecuado o excesivo de la fuerza por parte de la PNP.

## **2.6 Los PVSDH y los lineamientos voluntarios sobre empresa y derechos humanos**

Para esta investigación, es vital revisar los lineamientos y directrices sobre empresas y DDHH que emanan de la organización internacional más influyente, la ONU. Asimismo, es relevante considerar las pautas nacionales y sectoriales ofrecidas. Estos marcos proporcionan una guía sobre la conducta que deben adoptar las empresas en cuanto al respeto y la promoción de los DDHH, estableciendo responsabilidades y mecanismos para prevenir posibles violaciones.

### **2.6.1 Pacto Global de las Naciones Unidas o Acuerdo Mundial**

Esta iniciativa busca promover un ejercicio responsable de la actividad empresarial, alineado con el respeto a los DDHH, derechos laborales y estándares relacionados con el medio ambiente y la lucha contra la corrupción (Pacto Mundial Red Española, s. f. c).

El Pacto Global fue presentado en el Foro Económico Mundial de 1999 por Kofi Annan, entonces secretario general de la ONU, quien instó a las empresas a incorporar una serie de principios que aseguren el respeto por los DDHH en el contexto del mercado global, trabajando en colaboración constante con el Estado y la sociedad civil (Kingo, 2019).

Este pacto incluye diez principios: dos vinculados a los DDHH, cuatro relacionados con derechos laborales, tres enfocados en la sostenibilidad medioambiental y uno dedicado a la lucha contra la corrupción. Las empresas deben integrar estos principios en sus estrategias y acciones (Pacto Mundial Red Española, s. f. b).

En particular, los principios 1 y 2 tienen una conexión especial con este trabajo de investigación, por lo que nos enfocaremos en desarrollar su contenido en mayor profundidad:

“Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.” (Pacto Mundial Red Española, s.f.a)

Las empresas deben ejercer una diligencia adecuada para prevenir violaciones a los DDHH. Además, es primordial que consideren los efectos que pueden generar, prestando especial atención a los grupos más vulnerables, como niños, mujeres, personas con discapacidad, migrantes, pueblos indígenas y adultos mayores, entre otros.

“Principios 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.” (Pacto Mundial Red Española, s.f.a)

Es crucial que las empresas se aseguren de no ser cómplices en la violación de los DDHH, lo cual implica que su cadena de suministro también respete este principio. La complicidad puede surgir tanto a través de acciones directas, como por omisiones; cuando las decisiones o la falta de acción de una empresa permiten que otra entidad o persona lleve a cabo violaciones a los DDHH.

En este sentido, es pertinente señalar que los Principios 1 y 2 están estrechamente relacionados con el tema que estamos analizando, ya que instan a las empresas a evitar cualquier medida que pueda amenazar los DDHH a través de sus contratistas, como podría ser las empresas de seguridad privada. Además, promueven la implementación de acciones preventivas, como lo es, la evaluación de riesgos en seguridad que sugieren los PVSDH.

En el contexto de Perú, el Pacto Global de la ONU inició sus operaciones en 2022, sumando más de 100 empresas que han decidido unirse de manera voluntaria. Entre ellas, destacan en el sector minero Minsur S. A. y Compañía de Minas Buenaventura (United Nations Global Compact, s. f.). Es importante enfatizar que, como se ha mencionado previamente, el Pacto Global es un marco voluntario, lo que significa que las empresas tienen la opción de participar si así lo desean.

### **2.6.2 Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos**

Los "Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos" representan la aplicación del marco de la ONU diseñado para proteger, respetar y remediar, desarrollado por el Representante Especial del Secretario General, John Ruggie. Estos principios se crearon para ayudar a las empresas a enfrentar los retos relacionados con el respeto a los derechos humanos (ONU, 2011).

Se establecen de manera que, por un lado, los Estados asuman el deber de garantizar la protección y el respeto de los DDHH, así como de remediar cualquier impacto empresarial que se produzca en su territorio. Por otro lado, requieren que las empresas cumplan con todas las normativas aplicables, respeten los DDHH y también atiendan las consecuencias negativas de sus operaciones a través de mecanismos de reparación o indemnización.

Estos principios son aplicables a todos los Estados y empresas, sin distinción de su tamaño, industria, ubicación, propiedad u organización, ya sean transnacionales o locales. Cabe destacar que no introducen nuevas responsabilidades en el ámbito del derecho internacional, ni limitan las obligaciones legales que un Estado tiene de acuerdo a regulaciones internacionales sobre DDHH (ONU, 2011).

Así, los Principios Rectores no constituyen un tratado internacional de carácter obligatorio, y su adopción es voluntaria tanto para los Estados como para las compañías. Sin embargo, a pesar de su naturaleza no vinculante, se han convertido en una referencia esencial para la práctica empresarial responsable. Por esta razón, muchas empresas y Estados han integrado estos principios en sus políticas internas y estrategias, lo que refleja su compromiso con el respeto a los DDHH.

Así, los referidos Principios Rectores se dividen en tres secciones:

### **1. Deber del Estado de proteger:**

Es deber de los países salvaguardar a sus ciudadanos de las vulneraciones a los DDHH, incluyendo aquellas que puedan ser perpetradas por empresas en su territorio. Por ello, es fundamental que implementen medidas para prevenir, investigar, sancionar y remediar estos abusos mediante políticas y normativas pertinentes. Supletoriamente, resulta vital que los Estados ofrezcan orientación a las empresas sobre cómo garantizar el cumplimiento de estos derechos y, cuando sea necesario, exigirles que informen sobre cómo gestionan el impacto de sus actividades en los DDHH (Ruggie, 2011).

### **2. Responsabilidad de las empresas de respetar:**

Las empresas tienen la responsabilidad de evitar violar los DDHH de terceros y de asumir las consecuencias negativas que puedan surgir de sus acciones. Esta obligación de respetar los DDHH constituye un estándar de conducta global que se aplica en todas las áreas en las que la empresa opera, independientemente de la capacidad o disposición de los Estados para cumplir con sus deberes en este ámbito. No se trata solo de adherirse a las leyes locales, sino también de alinearse con estándares internacionales.

Del mismo modo, las compañías tienen la obligación de reconocer y gestionar las consecuencias que sus actividades puedan generar en los DDHH. Esto implica no solo la implementación de medidas preventivas y de mitigación, sino también la creación de mecanismos efectivos que permitan remediar cualquier daño causado. Las empresas, de acuerdo con los Principios Rectores, tienen la responsabilidad de considerar tanto lo que hacen como lo que dejan de hacer. Además, deben supervisar su cadena de suministro para asegurar que se protejan los derechos humanos de manera integral en cada aspecto de su actividad empresarial.

Para cumplir con ello, las empresas deben establecer políticas y procedimientos adecuados que reflejen su compromiso con el respeto a los DDHH. Esto requiere llevar a cabo un proceso de debida diligencia y establecer mecanismos que permitan reparar los daños ocasionados o que

hayan contribuido a ocasionar. Todos estos esfuerzos deben adaptarse al tamaño y a las circunstancias específicas de cada empresa (Ruggie, 2011).

### 3. Acceso a mecanismos de reparación:

El objetivo de los mecanismos de reparación es garantizar que las víctimas de abusos a DDHH relacionados con la actividad empresarial, reciban un proceso y una compensación adecuada. Estos mecanismos pueden ser tanto judiciales como extrajudiciales, pero es fundamental que sean eficaces y accesibles para todas las partes implicadas.

Los Estados tienen la responsabilidad de establecer o facilitar mecanismos que ofrezcan a las víctimas restitución, compensaciones tanto económicas como no económicas, sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas) y garantías de no repetición, entre otras.

Además, también se debe considerar la existencia de mecanismos de reclamación no estatal, los cuales pueden proporcionar soluciones más rápidas y menos costosas. No obstante, es esencial que estos mecanismos sean bien conocidos y comprendidos por el público, de modo que las víctimas puedan utilizarlos de manera efectiva. Los mecanismos no estatales pueden incluir aquellos gestionados directamente por empresas, así como aquellos promovidos por asociaciones económicas o grupos multilaterales de interés (Ruggie, 2011).

**Figura 3**

*Resumen de aplicabilidad de los Principios Rectores*

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH			
PILAR	1. ESTADO	2. EMPRESAS	3. VICTIMAS
DEBE	PROTEGER	RESPETAR	REMEDIAR
ROL	Proteger contra los abusos los DDHH por actores, incluso las empresas.	Respetar los DDHH en toda la cadena de valor.	Asegurar acceso a remediación en caso de abusos a los DDHH.
ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas.</li> <li>• Legislación.</li> <li>• Regulación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar con debida diligencia.</li> <li>• Abordar los impactos negativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remediación judicial.</li> <li>• Remediación no judicial.</li> </ul>
PRINCIPIOS	1 al 10	11 al 24	25 al 31

*Nota.* La imagen representa el resumen de aplicabilidad de los principios rectores. Tomado de la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos, CONFIEP, 2019.

Es así que podemos afirmar que la responsabilidad de garantizar el respeto de los DDHH en la actividad empresarial no solo recae en el mismo sector sino requiere, además, de un rol activo por parte de los Estados; tal como lo sugieren los PVSDH, en tanto es el actor garantista frente a

los actores privados, dotándolos del marco jurídico y regulatorio pertinente; así como ofreciendo los mecanismos a favor de la ciudadanía para exigir el cumplimiento de sus derechos.

### **2.6.3 Guía de Debida Diligencia de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)**

La SNMPE se ha posicionado como el primer gremio empresarial en Perú y América Latina en elaborar una “Guía de Debida Diligencia en derechos humanos”, específicamente dirigida a los sectores minero y energético. El objetivo de esta guía es proporcionar recomendaciones a las empresas de estos sectores para que puedan implementar los “Principios Rectores”, así como las “Directrices de la OCDE” relacionadas con la debida diligencia.

En este documento se destacan varios aspectos importantes, como la necesidad de que las empresas minimicen sus impactos negativos y establezcan mecanismos de reclamación eficaces. Para ello, la Guía propone un modelo de debida diligencia empresarial, el cual se desglosa en seis etapas: (i) definir compromisos, lineamientos y la estructura de gobernanza de la compañía en relación con los DDHH; (ii) reconocer, evaluar y gestionar los riesgos asociados a los DDHH; (iii) monitorear y evaluar los controles implementados; (iv) capacitar a todos los niveles de la organización; (v) comunicar los avances; y (vi) establecer mecanismos de reclamación efectivos que propicien la retroalimentación. Es fundamental recordar que este proceso es continuo y debe adaptarse a los cambios y contextos en los que operan las empresas.

Para la evaluación de riesgos, se sugiere realizar un análisis tanto del contexto interno como externo, e incluir la participación de las partes interesadas. Además, se enfatiza que el compromiso de la alta dirección es esencial para el éxito de un proceso de debida diligencia.

La Guía también menciona los PVSDH cuando señala la importancia de la capacitación del personal encargado de la seguridad patrimonial de la operación. Se recomienda que estos profesionales participen en cursos especializados en seguridad y DDHH, así como en el uso de la fuerza, especialmente si la empresa ha adoptado los PVSDH. Asimismo, se resalta que la capacitación debe ser flexible y dinámica, lo que permitirá a la empresa abordar los riesgos relacionados con los DDHH de manera efectiva. Esto pone de manifiesto la relevancia del tema de seguridad y DDHH para el sector, donde los PVSDH se presentan como una herramienta necesaria.

## **CAPÍTULO III. LOS PVSDH Y SU IMPACTO EN EL ESTADO Y EN LA EMPRESA**

En este capítulo el objetivo es analizar si el aporte de los PVSDH trasciende el plano teórico y aterrizan también en el plano práctico. Para ello, tomaremos de referencia la experiencia de Colombia en la implementación de estos principios, indagaremos en los incentivos que pueden tener las empresas del sector minero para implementarlos, así como los incentivos que puede tener el Estado peruano para ser parte de la iniciativa de los PVSDH y con ello promover su implementación.

### 3.1 Implementación de los PVSDH en Colombia

Actualmente, en la región, solo Colombia y Argentina son parte de la “Iniciativa de Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos”. Para esta investigación, nos enfocaremos en la experiencia de implementación de Colombia, dado que es el país que ha avanzado más en este aspecto. Colombia enfrenta no solo conflictos sociales, sino también conflictos armados, lo que agrava la situación de seguridad en el sector extractivo.

Un factor clave para que Colombia sea parte de esta iniciativa, fue el liderazgo que tomó el sector empresarial extractivo del país: cuatro empresas, junto con la Asociación Colombiana de Petróleo (la asociación de la industria petrolera más grande de Colombia, con más de 50 empresas miembros) se respaldó en las embajadas de Estados Unidos, Países Bajos, y el Reino Unido para que pudieran tener contacto con la Oficina del Vicepresidente de Ministerio de Relaciones Exteriores y del Ministerio de Defensa de Colombia para dialogar sobre la importancia de la Iniciativa de Principios Voluntarios para Colombia (Government of the Republic of Colombia, 2014).

Este acercamiento resultó exitoso puesto que (i) se encontraban presentes las empresas del sector extractivo, (ii) había voluntad del gobierno Colombiano de reconocer las preocupaciones que tenía el sector empresarial extractivo respecto a la seguridad y los DDHH en ese país, (iii) existía la percepción de las partes interesadas en que los PVSDH proporcionaban un marco útil para atender las preocupaciones, por último, fue clave (iv) contar con la designación de un “*champion*” de los PVSDH dentro del Gobierno colombiano, el Vicepresidente Francisco Santos (Government of the Republic of Colombia, 2014, p.2).

Luego de ello, el Gobierno Colombiano se comprometió a analizar cómo se podría promover la implementación de estos Principios en Colombia. Por ello, el 22 de septiembre de 2003 se creó el llamado “Comité Nacional para la implementación de los PVSDH”. Después de trabajar en el tema, el Gobierno Colombiano encontrándose en una buena posición para postular a ser parte de la iniciativa de PVSDH, en el 2009 por decisión del Vicepresidente Francisco Santos y con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores, aplicó como “Gobierno Comprometido<sup>8</sup>” a la Iniciativa. Cabe mencionar que en el 2008 el nombre del “Comité Nacional para la implementación de los PVSDH” cambió al “Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos” (Voluntary Principles, 2022).

Una vez que Colombia tuvo esta calificación en la Iniciativa, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Presidencia y Vicepresidencia de Colombia trabajaron en la elaboración de un Plan Nacional de Implementación con la ayuda de los miembros del Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME), incluidas las

---

<sup>8</sup> “Gobierno comprometido” significa un gobierno que ha sido admitido en la Iniciativa de Principios Voluntarios de conformidad con el Marco de Principios Voluntarios para la Admisión y Participación de Nuevos Gobiernos pero que aún no ha sido aprobado como “Gobierno participante”

Organizaciones de la Sociedad Civil con las que trabajaba el CME. El objetivo de este Plan era trabajar en la promoción e implementación de los PVSDH a nivel nacional, ello contempló el fortalecimiento de la capacitación en DDHH, Derecho Internacional Humanitario y PVSDH para los miembros de las fuerzas armadas y del Sector Defensa, y las agencias gubernamentales nacionales miembros del CME, fortalecer el CEM, y promover los PVSDH a través del Ministerio de Relaciones Exteriores en foros regionales.

El CME ha conseguido ampliar su espectro de participantes, incluyendo ahora a altos mandos de las Fuerzas Militares y del Ejército de Colombia, así como a la Policía Nacional y a la Superintendencia de Seguridad Privada. También ha logrado integrar a embajadas y organizaciones de la sociedad civil. Su financiamiento proviene de las contribuciones anuales de las empresas miembros, además de subvenciones ofrecidas por gobiernos de Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido y Noruega (Government of the Republic of Colombia, 2014).

### **Importancia de la creación de CME:**

Este Comité, que comenzó su labor como promotor de los PVSDH), ha ampliado su misión para fomentar el buen desempeño de las empresas e instituciones en Colombia en el ámbito de los DDHH. El trabajo del CME se ha enfocado en una colaboración estrecha con los diferentes sectores involucrados en esta problemática, permitiendo así la identificación de diversos riesgos relacionados con la seguridad desde múltiples perspectivas.

Según Luz Stella Pérez, Directora Ejecutiva, CME y Coordinadora del “Grupo de Trabajo de los Principios Voluntarios en Colombia”, el primer paso es llegar a un consenso sobre el concepto de “seguridad”. Esto implica comprender las distintas interpretaciones que tienen las partes involucradas sobre este término, lo que a su vez facilitará la identificación de riesgos y el desarrollo de estrategias para mitigarlos. Pérez, señala que América Latina enfrenta dinámicas complejas, como la corrupción, la baja institucionalidad y un entorno sociopolítico complicado, lo que representa enormes desafíos, tanto para las empresas como para la fuerza pública en la gestión de la seguridad.

Colombia, en este contexto, se beneficia de contar con un gobierno que muestra un fuerte compromiso con los DDHH y la seguridad, y que está dispuesto a entablar un diálogo constructivo al respecto. En este marco, el CME se reúne mensualmente con representantes del Ministerio de Defensa y otros actores involucrados en la iniciativa, con el objetivo de discutir de qué manera identificar y gestionar los riesgos asociados (Voluntary Principles, 2022).

Dentro de los logros más relevantes del CEM dentro de sus más de 15 años de gestión se encuentra:

- “Desarrollar documentos que contienen lineamientos para el manejo de los riesgos en las operaciones del sector minero energético en Colombia, toma en consideración el derecho a la protesta ante actos ilegales o de violencia, manejo de los riesgos relacionados al derecho de seguridad, los diferentes convenios ente la seguridad pública y las empresas, así como el apoyo al Ministerio de Defensa para la

implementación de políticas.

- Establecer comunicación con las fuerzas del orden público para una seguridad que garantice el respeto de los derechos humanos.
- Fomentar y asegurar la transparencia y acciones adecuadas en el manejo del riesgo de violaciones de los derechos humanos.
- Implementar una herramienta para la medición de los PVSDH.
- Constituirse como especialista en Colombia en políticas públicas con impacto en las operaciones del sector minero energético” (Comité Minero Energético, Guías Colombia en empresas, DDHH y DIH, Pacto Global Red Colombia, 2019, p. 27-28).

Por otro lado, la implementación de los PVSDH en Colombia también generó ciertas críticas en torno a la naturaleza voluntaria de este instrumento, sosteniendo que debería ser obligatorio. Estos críticos, señalan que, si bien los PVSDH han generado espacio de diálogo, no han considerado las organizaciones civiles ni a la comunidad en que tienen sus operaciones. De modo que se percibe que estos espacios de diálogo y estrategias a las que se llegan solo benefician al sector empresarial y al gobierno (García y Vargas, 2018). Al respecto, según la página web oficial del CEM a diciembre 2024, las organizaciones civiles que pertenecen al CEM son 3, CREER<sup>9</sup>, Pacto Global Red Colombia y Partners Colombia<sup>10</sup>.

Es importante resaltar que, en el Plan Nacional de Acción en DDHH y Empresas de Colombia 2020-2022, se determinó que el Ministerio de Defensa debe crear espacios de capacitación enfocados en la seguridad pública y el ámbito empresarial. El propósito de estas iniciativas es fomentar la difusión y sensibilización sobre los PVSDH (Castañeda, 2024). De esta manera, el Estado Colombiano lleva a cabo una de las funciones que le corresponden como parte de la Iniciativa de PVSDH.

Como vemos, Colombia ha tenido un rol importante en la iniciativa de PVSDH para generar espacios de diálogo entre los diversos actores involucrados, enfrentando conjuntamente los retos que surgen entre los tres actores principales que son el Estado, las empresas y la sociedad civil. La colaboración activa de representantes del Estado colombiano, especialmente de los principales ministerios relacionados con la seguridad, como el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Relaciones Exteriores, permite considerar las realidades y perspectivas de todas las partes al momento de formular políticas públicas y normativas pertinentes.

Si bien, seguramente existirán oportunidades de mejora, el poder tener espacios donde todos los involucrados consensuen y estén en una misma página, ayuda a poder hacer más viable la

---

<sup>9</sup>Organización que tiene como finalidad investigar y fomentar los derechos humanos.

<sup>10</sup> Organización sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo el establecimiento de espacios de diálogo para la resolución de conflictos a fin de promover la convivencia y la reconciliación.

coexistencia armónica de todos; y aun si se presentasen actos violentos o ilegales, estos pueden ser abordados de una manera estratégica donde se procure generar el menor impacto en la población aledaña a la zona de extracción.

### 3.2 Incentivos de la empresa minera para implementar los PVSDH

En estos últimos años, se ha demostrado que para que una operación minera se desarrolle sin interrupciones, es esencial que sea viable desde una perspectiva económica, social y ambiental. Por ello, cada vez más empresas mineras están integrando los criterios “ESG” en las estrategias corporativas, en la toma de decisiones y en sus informes. Según la consultora Ernst and Young (2022) en su reporte llamado “10 principales riesgos y oportunidades de la minería en 2023”, menciona que las mineras deben ir más allá de la política y deben tener un enfoque holístico de ESG para generar confianza en los inversores y la comunidad.

De acuerdo con el Pacto Mundial Red Española (s.f.d) estos criterios son utilizados para evaluar el desempeño e impacto de las empresas sobre los siguientes tres aspectos:

- **Environmental o ambiental:** abarca las acciones que se centran en la gestión de los recursos naturales y el cambio climático.
- **Social:** incluye temas de DDHH, diversidad, equidad e inclusión, normas laborales, y las relaciones con la comunidad y sociedad.
- **Governance o gobernanza:** es el buen gobierno corporativo, abarca temas éticos, de transparencia y anticorrupción.

El criterio "social" abarca también la cuestión de los DDHH. Como se ha demostrado en esta investigación, la implementación de los PVSDH ayudaría a mitigar las afectaciones y vulneraciones de los DDHH relacionadas con la seguridad: como el derecho a la vida, la integridad y la libertad personal. Por lo tanto, la adopción de los PVSDH representa un avance significativo en el cumplimiento de la debida diligencia por parte de las empresas. Además, al tratarse de una herramienta reconocida y relevante en el sector, facilitaría que los inversores confíen en que las empresas están gestionando adecuadamente los riesgos y trabajando en su prevención.

Según el Pacto Mundial Red España (s.f.d), un número creciente de mercados de capital, incluidos grandes inversores institucionales, están evaluando el desenvolvimiento de las empresas en los temas ESG. Por esta razón, cualquier caso relacionado al abuso de DDHH por parte de una empresa puede comprometer su credibilidad y reputación. Tales situaciones pueden impactar operativamente al negocio, ya que pueden provocar protestas o conflictos que lleven a paralizaciones e incluso al cierre de las operaciones. En efecto, las empresas que manejan de manera efectiva los riesgos y oportunidades asociadas a los criterios mencionados, tienen una mayor probabilidad de mejores resultados a nivel financiero a largo plazo.

Si bien la implementación de acciones ESG, incluyendo la de DDHH, y en específico la de PVSDH, puede significar un costo adicional para la empresa, según un estudio de Henisz, Koller & Nuttall (2019) la adopción de prácticas ESG está vinculada a la generación de valor. Menciona que una buena ejecución de criterios ESG ha dado frutos en el sector minero, poniendo como ejemplo el oro, un producto que en igualdad de condiciones debería generar las mismas rentas para las empresas que lo extraen pero un importante estudio concluyó que las empresas con compromiso social eran percibidas como beneficiosas por los actores sociales y públicos, por lo que tenían más facilidad para extraer los recursos minerales, sin necesidad de una planificación extensa ni demoras operativas, que conllevan a pérdidas económicas. Estas empresas lograron valoraciones demostrablemente más altas que sus competidoras.

Hemos sido testigos de la suspensión de varios proyectos y operaciones mineras en el país debido a conflictos sociales. Estos conflictos se agravan aún más cuando las empresas vulneran DDHH durante su desarrollo. De acuerdo a lo explicado en los párrafos anteriores, esta problemática se convierte en una gran preocupación para los inversionistas, quienes desean evitar que sus operaciones generen gastos adicionales debido a paralizaciones, o que aún más grave, no continúen proyectos mineros en el que han invertido tiempo, dinero y han generado expectativas de rentabilidad y retorno.

En consecuencia, muchas empresas optan por alinearse voluntariamente con estándares internacionales que les ayuden a prevenir la violación de DDHH, como los PVSDH. Estos principios son especialmente relevantes para el sector extractivo, ya que este sector enfrenta un alto riesgo de provocar abusos a los DDHH durante la gestión de su seguridad. Al adoptar estos estándares, las empresas pueden minimizar sus riesgos legales, atraer y retener inversionistas, y, sobre todo, proteger su reputación para asegurar su continuidad operativa.

Profundizando sobre los riesgos legales, con la implementación de los PVSDH, las empresas mineras podrían reducir el riesgo de tener denuncias. Como los casos de *Caal v. Hudbay Mineral Inc.* y *García v. Tahoe Resources Inc.* Ambas empresas, de matriz canadiense, fueron denunciadas en su país de origen por violaciones a DDHH por parte de la seguridad privada contratada para sus operaciones.

En los dos casos mencionados, las cortes canadienses aceptaron las denuncias a pesar de no tener jurisdicción directa. En el caso de *Caal v. Hudbay Mineral Inc.*, la corte se basó en el principio del "deber de cuidado" que las casas matrices deben ejercer sobre las operaciones de sus subsidiarias, especialmente en países en desarrollo, donde existen numerosas barreras para acceder efectivamente a la justicia y a las reparaciones por parte de las víctimas (Daley, 2016). En el segundo caso, tras analizar el foro más adecuado para resolver la disputa, ya sea en Guatemala, donde ocurrieron los hechos, o en Canadá, la corte determinó que existía un riesgo de que los afectados no obtuvieran justicia en Guatemala, dado el contexto de la disputa y las evidencias de corrupción en su sistema judicial (Amnistía Internacional, 2017).

Por otro lado, un incentivo adicional para implementar los PVSDH, está vinculado al creciente interés del sector empresarial minero en unirse a asociaciones e iniciativas que avalen sus buenas

prácticas, que les permita obtener credibilidad y respaldo. Una asociación destacada en el sector minero es el “Consejo Internacional de Minería y Metales” (ICMM) que promueve prácticas mineras responsables y sostenibles. Para ser empresa integrante y cumplir con las expectativas de desempeño de esta iniciativa, las empresas deben comprometerse a gestionar la seguridad mientras se protegen los DDHH teniendo que aplicar un enfoque coherente con los PVSDH (International Council on Mining and Metals , 2024).

Asimismo, la “Asociación Minera de Canadá” (MAC) en el 2017 anunció el compromiso de sus miembros en implementar los PVSDH. Si bien varios de sus miembros ya lo venían implementando, desde ese año es oficial que las empresas miembros de la MAC se comprometan a implementar un enfoque de DDHH y seguridad coherente con estos principios. Imponiendo la obligación a los miembros con operaciones mineras en otros países del mundo, de informar sobre su implementación de manera anual mediante el Informe de Progreso TSM de la MAC (Dufey y Zamorano, 2023). Si bien esta asociación es más relevante para empresas mineras canadienses, Canadá es un país del cual provienen la mayoría de empresas mineras que operan en América latina.

A partir de lo expuesto, podemos concluir que, para que una empresa sea considerada miembro de una de las iniciativas más reconocidas en el sector, es fundamental que implemente los PVSDH. En otras palabras, la adopción de los PVSDH puede abrir puertas a las empresas para unirse a asociaciones que establecen altos estándares en sostenibilidad y responsabilidad, además de contribuir a mantener su buena reputación.

Lo anterior resalta que los PVSDH son una guía relevante y ampliamente reconocida en el sector extractivo para abordar cuestiones de seguridad y DDHH. A pesar de que estas temáticas no siempre han sido gestionadas adecuadamente por la industria, es alentador observar que este paradigma está cambiando.

Por último, mencionaré otros incentivos para implementar los PVSDH, relacionados con la gestión interna de la empresa:

- Los PVSDH agregan valor a los compromisos asumidos en políticas o procedimientos sobre DDHH, al materializar estas declaraciones en la práctica.
- Estos principios, facilitan la identificación de riesgos relacionados con los DDHH en temas de seguridad permitiendo a las empresas adaptar sus estrategias al contexto específico en el que operan, estableciendo medidas para gestionar y mitigar esos riesgos desde un enfoque preventivo.
- Adicionalmente, si las empresas se unen a la Iniciativa de los PVSDH y/o al grupo de trabajo en Perú, tendrán la oportunidad de compartir experiencias que fortalezcan sus capacidades. Esto les ayudará a mejorar su relación con la seguridad pública, privada, ONGs y comunidades vecinas. La colaboración en este sentido permitirá consolidar espacios de diálogo sobre temas complejos que enfrenta el país en momentos críticos.

El poder contar con un espacio para dialogar junto a otras empresas que atraviesan circunstancias similares, le facilitará el establecimiento de una estrategia conjunta.

### **3.3 Incentivos al Estado peruano para promover la implementación de los PVSDH**

El primer incentivo que considero relevante es que, a través de la promoción de la implementación de los PVSDH, el Estado podría fortalecer las atribuciones que la “Constitución Política del Perú” le otorga, protegiendo a sus habitantes de situaciones donde sus derechos fundamentales puedan verse vulnerados, como en los casos de conflictos sociales con empresas extractivas. En consecuencia, el Estado debe mantener el equilibrio entre la actividad empresarial y sus deberes constitucionales con la población del país. Es así que con la implementación de los PVSDH el Estado coopera con su propósito.

De igual manera, el Estado peruano podría reducir su vulnerabilidad a denuncias por abusos o violaciones de DDHH frente al “Sistema Interamericano de Derechos Humanos”. Esto sería particularmente relevante en casos que involucran el uso de la fuerza por parte de la PNP o en situaciones relacionadas con la firma de Convenios Extraordinarios con empresas mineras. Estos últimos tópicos fueron abordados en una audiencia celebrada en 2018 ante la “Comisión Americana de Derechos Humanos”, titulada «Seguridad ciudadana y denuncias de uso irregular de fuerzas policiales en las actividades de exploración y explotación de recursos naturales en Perú» (2018, 8:00).

En esta audiencia se expuso la preocupación legítima en la sociedad civil de que los Convenios Extraordinarios son percibidos como una especie de “privatización” de la seguridad pública en favor de intereses privados, así lo presentaron algunas ONGs y asociaciones peruanas que tienen como objetivo la defensa de los DDHH en sus localidades.

De acuerdo con el IDEHPUCP (2021), el establecimiento de convenios, junto con otras acciones en situaciones de conflictos sociales como declaraciones de emergencia, ha suscitado una considerable desconfianza en la ciudadanía, respecto al papel de la policía como defensora de los derechos ciudadanos. Esta inquietud se mantiene, a pesar de que el Tribunal Constitucional ha ratificado la constitucionalidad de estos convenios y ha definido pautas específicas para su aplicación excepcional.

Dado el surgimiento de diversas percepciones sobre los convenios extraordinarios, es fundamental establecer espacios de diálogo que permitan escuchar las distintas opiniones de los actores involucrados. Aunque no se logre un acuerdo único sobre las soluciones a los problemas relacionados a estos convenios, es esencial, alcanzar condiciones mínimas que garanticen que todas las partes se sientan cómodas durante su desarrollo. Esto incluye, asegurar que sean escuchadas por representantes del Estado vinculados a la materia, quienes deben considerar las contribuciones de la sociedad y las empresas como insumos valiosos para la elaboración de políticas públicas y normativas pertinentes.

Al mismo tiempo, las diferentes perspectivas de las empresas, el Estado y la sociedad civil nos llevan a reconocer que un análisis de riesgo único o basado en una sola fórmula para todas las empresas del sector no necesariamente constituye una gestión óptima. Esto se debe a que el Perú es un país diverso y cada localidad presenta sus propias particularidades y problemáticas. Por ello, los PVSDH proponen que el análisis de riesgo se adapte al contexto y al lugar de operaciones. Con esta tarea, el Estado se apalanca en la empresa privada para proteger los DDHH.

Asimismo, capacitando a la PNP sobre DDHH, tal como lo sugieren los PVSDH; se podría disminuir el número de denuncias internas por abusos de DDHH durante las protestas o conflictos con empresas mineras. En este sentido, las empresas pueden contribuir a este objetivo organizando capacitaciones a su propio tiempo y costo, complementando así la educación y formación proporcionada por el Estado a los funcionarios públicos responsables de la seguridad.

En cuanto a la seguridad privada, el Estado debe proteger a la población de sus posibles irregularidades, regulando al sector para salvaguardar a los ciudadanos. Por consiguiente, es necesario conocer la casuística y experiencias que se han dado en el tema, con la finalidad de sentar bases realistas, aplicables al contexto peruano y específicamente al minero. Para ello, resultarían útiles los espacios de diálogo que proponen los PVSDH, donde podrían participar representantes de la SUCAMEC, autoridad que se encuentra a cargo de la seguridad privada en el país.

Otro incentivo para que el Estado peruano se comprometa con los PVSDH, es que estos, implementados bajo la estrategia de trabajo tripartito, brindaría la posibilidad de afrontar de manera conjunta, los principales riesgos de seguridad asociados a la minería ilegal, el lavado de dinero, la prostitución forzada, la trata de personas, entre otras que son problemáticas conexas a las zonas donde podría ubicarse una operación minera formal (SOCIOS PERÚ e International Alert, 2010).

Por último, para que el Estado peruano promueva la implementación de los PVSDH sería ideal su participación en la Iniciativa, lo que le permitiría aprovechar las experiencias en otros países, proporcionándole pautas y estrategias para enfrentar retos similares que hayan surgido en otras naciones, así como establecer vínculos con otros Estados miembros, de dónde provienen las empresas mineras que operan en Perú.

Aunque este trabajo se enfoca en el sector minero, es relevante señalar que los PVSDH y la iniciativa que los respalda abarcan empresas de diversas industrias extractivas a nivel global. En esa línea, la colaboración dentro de este marco puede fortalecer la capacidad del Estado para enfrentar desafíos complejos vinculados a los DDHH y la sostenibilidad en otras industrias extractivas, además de la minería.

Según, Fund for Peace e International Alert (2010, p.8) al formar parte de la iniciativa de PVSDH, el Estado peruano estaría comprometido con realizar las siguientes acciones:

- Facilitar la puesta en marcha de los PVSDH en las empresas extractivas.

- Diseñar y difundir procesos y herramientas adaptados al contexto del país para su ejecución.
- Sensibilizar sobre los PVSDH a nivel nacional
- Compartir lecciones aprendidas
- Capacitar a las fuerzas de seguridad nacionales

Al unirse a la iniciativa, también tendrá la oportunidad de acceder a financiamiento de otros países miembros para invertir en planes y acciones relacionadas con este tema.

## **CAPÍTULO IV: Los PVSDH, ¿una respuesta para el Perú?**

### **4.1 Aportes de los PVSDH al marco normativo minero en el Perú desde un plano teórico**

Como hemos visto, a pesar de los avances normativos significativos en materia de seguridad privada y pública referente a los DDHH que hemos tenido en el país, aún queda camino por recorrer. Del marco legal revisado no se ha podido advertir que existan documentos o lineamientos que regulen los aspectos de seguridad y DDHH al sector minero, materia de análisis.

Por consiguiente, considero que los PVSDH podrían complementar y fortalecer la normativa revisada para esta investigación, funcionando como una herramienta práctica que ayude a las empresas mineras a realizar evaluaciones de riesgos relacionadas con la seguridad y los DDHH de manera efectiva. Considerando que la implementación de estos principios es voluntaria para las empresas y que el Estado peruano no es parte de la iniciativa, propongo la creación de una guía de carácter voluntario emitido por instituciones estatales vinculadas a la problemática. Esta guía, basada en los PVSDH pero adaptada al contexto peruano, establecería un estándar de comportamiento mínimo y referencial para el sector de la gran y mediana minería.

La propuesta consiste en que el Estado peruano, a través de una colaboración entre el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y la Secretaría de Gestión Social de la Presidencia del Consejo de Ministros, con las contribuciones del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos (GT-PV), desarrolle una guía de relacionamiento que contenga las siguientes bases mínimas:

#### **“Guía para el relacionamiento entre las empresas mineras y las fuerzas de seguridad dentro del marco del respeto a los Derechos humanos”**

**Análisis de riesgos:** Las empresas mineras deben tener el compromiso de realizar un análisis exhaustivo de riesgos en relación con los DDHH y la seguridad tomando en consideración todos los aspectos regulados en la sección de “evaluación de riesgos” de los PVSDH. Este análisis

deberán hacerlo mínimo cada 3 años o cuando el contexto lo amerite; y deberá ser auditado interna o externamente, preferiblemente. Asimismo, las empresas deberán contemplar un registro de denuncias por violaciones a los DDHH vinculadas a su organización, sea por parte de su seguridad privada o de la seguridad pública. El objetivo es que este registro pueda ser utilizado como insumo en la evaluación de riesgos.

**Debida diligencia y formación del personal de seguridad privada:** Las empresas mineras deben garantizar que los agentes de seguridad tengan la capacitación adecuada en DDHH. También es necesario que se aseguren de contratar una empresa de seguridad privada que cuente y mantenga todos los permisos necesarios para operar, otorgados por SUCAMEC.

Además, deben asegurarse, dentro de lo posible, que ningún miembro del personal de seguridad privada asignado a la operación tenga vínculos creíbles con abusos de DDHH relacionados con su labor. Deben exigir que las empresas de seguridad privada implementen políticas que evidencien su compromiso con el respeto a los DDHH, así como establecer procedimientos claros para la denuncia, investigación y sanción correspondientes en caso de que alguno de sus empleados sea acusado de cometer tales abusos.

En esa misma línea, las empresas mineras deben comunicar a los miembros del personal de seguridad sus propias políticas de conducta ética y de DDHH, especificando claramente sus expectativas respecto a que el desempeño de sus funciones esté alineado con estas políticas. Por último, se debe prever la disolución del contrato si es que hay evidencias creíbles de actos ilícitos o abusos a estos derechos.

**Canales de denuncia:** Las empresas mineras deben establecer canales de denuncias éticas que admitan denuncias relacionadas a abusos sobre DDHH y seguridad. Estos canales deben estar acompañados de procedimientos claros sobre cuál y cómo será el tratamiento de la denuncia. Sin perjuicio de que las víctimas puedan acudir a sede judicial o constitucional.

**Consulta continúa con comunidades y gobierno:** Cuando las empresas mineras establecen acuerdos con la seguridad pública, es importante mantener una consulta continua con el gobierno y la comunidad acerca de la incidencia que estos contratos generan en la zona de operación. En estos convenios, la empresa deberá asegurarse que la PNP garantice que se cuente con un número adecuado y proporcional de efectivos frente a la amenaza existente.

**Capacitaciones y entrenamiento a la PNP:** Las empresas mineras pueden respaldar los esfuerzos gubernamentales e internacionales destinados a proporcionar formación y capacitación a los agentes de seguridad pública. Es esencial proporcionar capacitaciones complementarias a la PNP, con enfoque en DDHH, las reglas del uso de la fuerza y el cumplimiento del “Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (ONU, 1979), así como con los “Principios Básicos”.

**Participación en el Grupo de Trabajo de Empresa y Derechos Humanos:** Es recomendable que las empresas mineras participen activamente en el “Grupo de Empresas y Derechos Humanos” para conocer lecciones aprendidas de otros integrantes, obtener información valiosa

para la gestión del tema, así como colaborar en iniciativas que promuevan y garanticen los DDHH en sus operaciones; y, para que esta propuesta de Guía se pueda enriquecer con su experiencia.

A través del “Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos”, se supervisarían los avances en la implementación de esta Guía por parte de las empresas mineras que operan en el territorio. A pesar que el Estado peruano está familiarizado con el tema de PVSDH a nivel país, pues participa en el “Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos” con sus representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y del Ministerio de Relaciones Exteriores (Castañeda, 2024). Sería ideal que el Estado peruano se uniera como participante a la Iniciativa de PVSDH, ya que su involucramiento podría promover, articular e impulsar todas las acciones descritas con un mayor impacto.

Surge así la pregunta: ¿por qué no establecer una norma de carácter obligatorio en lugar de una Guía de cumplimiento voluntario? La experiencia de la ONU marcada por intentos fallidos de imponer normas obligatorias para empresas en materia de DDHH, ha generado que la organización vire hacia instrumentos voluntarios como los Principios Rectores y el Pacto Mundial. Esta evolución sugiere que la voluntariedad es un factor clave para el éxito y la adopción de este tipo de iniciativas (Castañeda, 2024).

Adicionalmente, es necesario tener en consideración el principio de progresividad, para que esta Guía evolucione hacia una norma es necesario un periodo de implementación que permita identificar oportunidades de mejora adaptadas al contexto nacional. Como señala Scerpella (2012), un aspecto común en los logros y fracasos de los documentos relacionados con empresas y DDHH es su conexión con la progresividad; aquellos que se presentan en el momento adecuado suelen contar con apoyo social y respaldo legal, lo que eventualmente los lleva a convertirse en normas. Sin embargo, este proceso puede demandar tiempo. La rapidez en la implementación o la presión para establecer un marco legal no garantizan el éxito en su aplicación, ni aseguran una defensa efectiva y la restitución de los derechos fundamentales de quienes se han visto perjudicados.

## CONCLUSIONES

1. Como se detalla en el Capítulo II, de la revisión de la normativa sectorial minera aplicable a la gran y mediana minería, no se ha podido identificar ninguna norma o directriz similar a la propuesta por los PVSDH aplicable a las empresas y que tenga como objetivo salvaguardar los DDHH en el ámbito de la seguridad.
2. Se han conseguido progresos importantes en las regulaciones vinculadas a la seguridad privada y DDHH, especialmente con la inclusión de artículos que promueven el respeto a estos derechos según Decreto Legislativo N° 1213, Decreto Legislativo que regula los Servicios de Seguridad Privada y su reglamento. Se han implementado capacitaciones obligatorias para el personal de seguridad a través de programas de "Formación Básica" y "Perfeccionamiento", donde incluyen el desarrollo de temas de DDHH, sin embargo, aún queda mucho por hacer para que estos lineamientos sean completamente interiorizados y aplicados de manera efectiva en la práctica por los agentes de seguridad privada.
3. En cuanto a la normativa de la PNP, también se han logrado avances significativos en su regulación para proteger y respetar los DDHH. Evidencia de ello, es el Decreto Legislativo N° 1186, que establece el uso de la fuerza; la emisión del Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial; y, la inclusión o referencia dentro de la normativa interna al cumplimiento del "Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Cumplir la Ley" (ONU, 1979), así como a los "Principios Básicos". Sin embargo, toda esta teoría debe ser materia de capacitación continua y actualizada constantemente en función a los casos que surjan.
4. Los PVSDH están alineados con otros parámetros internacionales referentes a empresas y DDHH como los Principios Rectores y el Pacto Global. Se ha identificado que existen incentivos para implementar lo PVSDH tanto por parte de las empresas mineras como por parte del Estado peruano. Destacando lo que hace único a los PVSDH, su implementación bajo una plataforma multiactor y basada en el diálogo.
5. Es fundamental que las empresas se comprometan a respetar los DDHH y contribuyan con acciones tangibles a dicho propósito. En el caso de la industria minera, el impacto de los servicios de seguridad en los DDHH es un tema complejo y con alta probabilidad de ocurrencia, especialmente debido a los elevados índices de conflictividad social. Por esta razón, es crucial que trabajen en conjunto todos los involucrados para prevenir cualquier vulneración a los DDHH.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, C. & Álvarez, J. (2012). La responsabilidad social corporativa desde Milton Friedman hasta nuestros días. *Repositorio UTB*. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/901>
- Barnaby, B. (Coord.) (2021). Seguridad y derechos humanos: insumos para la construcción del diagnóstico y la línea de base del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú. IDEHPUCP. [https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2021/10/04150621/WEB-LISTO-seguridad\\_privada\\_v5.pdf](https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2021/10/04150621/WEB-LISTO-seguridad_privada_v5.pdf)
- Bregaglio, R., Olivera, J., Arévalo, R., Vargas, R., & Godoy, J. (2013). Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Seguridad y el Respeto a los Derechos Humanos. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/4994a110-da60-492b-b859-8ad5b3835c5b>
- Castañeda, B. (2024). *La implementación de los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos en la gestión de los conflictos sociales en el Perú (2019-2023)*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/13739>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1 de octubre de 2018). *Perú: Fuerzas policiales y explotación de recursos naturales* [Video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=qQistNwmdzY&list=PL5QlapyOGhXtxcMOpG35GCa2M7dJo\\_QVh&index=10](https://www.youtube.com/watch?v=qQistNwmdzY&list=PL5QlapyOGhXtxcMOpG35GCa2M7dJo_QVh&index=10)
- Comité Minero Energético, Guías Colombia en empresas, DDHH y DIH & Pacto Global Red Colombia. (2019). *La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, una lectura práctica de las iniciativas multiactor en Colombia*. <https://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2021/11/Documento-Iniciativas-Multiactor-final.pdf>
- Comité Minero Energético, Guías Colombia en empresas, DDHH y DIH, Pacto Global Red Colombia (2019). *La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Una lectura práctica de las iniciativas multiactor en Colombia*. [https://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2019/03/Documento\\_Iniciativas\\_Multiactor.pdf](https://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2019/03/Documento_Iniciativas_Multiactor.pdf)
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. (2019). *Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos*. <https://www.confiep.org.pe/wp->

[content/uploads/2019/12/Gui%CC%81a-para-el-sector-empresarial-peruano-sobre-empresas-y-derechos-humanos.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1562398/Estudio-Empresas-y-Derechos-Humanos-CONFIEP-Cecilia-Flores.pdf)

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas & Flores, C. (2019). *Estudio sobre empresas y derechos humanos*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1562398/Estudio-Empresas-y-Derechos-Humanos-CONFIEP-Cecilia-Flores.pdf>?v=1611242421

Constitución Política del Perú [Const] Art. 2 (29 de diciembre de 1993)

Corporación Financiera Internacional, Consejo Internacional de Minería y Metales, y Asociación Internacional de la Industria del Gas y el Petróleo para Asuntos Sociales y Ambientales. (2012). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación*. [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Gu%C3%ADa\\_ICMM-CICR-IFC-IPIECA\\_VPSHR.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Gu%C3%ADa_ICMM-CICR-IFC-IPIECA_VPSHR.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Cuadernillo 21: El derecho a la vida*. [https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo21\\_2021.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo21_2021.pdf)

Daley, S. (2016). Guatemalan Women's Claims Put Focus on Canadian Firms' Conduct Abroad. *New York Times*. <https://www.nytimes.com/2016/04/03/world/americas/guatemalan-womens-claims-put-focus-on-canadian-firms-conduct-abroad.html>

Decreto Supremo N° 014-92-EM, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería que fue promulgada por el Decreto Legislativo N° 109 y modificada mediante el Decreto Legislativo N° 708, Ley de Promoción de Inversiones en el Sector Minero (4 de junio de 1992). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H754834>

Decreto Supremo N° 020-2020-EM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Procedimientos Mineros (8 de agosto de 2020). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1264044>

Decreto Legislativo N° 1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada (24 de septiembre de 2015). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1136939>

Decreto Supremo N° 005-2023-IN, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada (12 de mayo de 2023). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1349568>

Decreto Supremo N° 009-2021, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (11 de junio de 2021). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1284776>

Decretos Legislativos 1267, mediante el cual establece la Ley de la Policía Nacional del Perú (18 de diciembre de 2016). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1170025>

Defensoría del Pueblo. (2024). *Reporte de conflictos sociales N.º249*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2024/12/3.pdf>

Del Toro Huerta, M. I. (2006). El fenómeno del soft law y las nuevas perspectivas del derecho internacional. *Anuario Mexicano De Derecho Internacional*, VI(1), 513-549. <https://www.redalyc.org/pdf/4027/402740621012.pdf>

Directiva N° 003-2015/PROINVERSIÓN. Atención de instancias específicas relativas a la implementación de las líneas directrices de la OCDE (04 de diciembre de 2015). [https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PERU\\_OECD/Procedimiento%20NC P%20Peru%20para%20Instancias%20especificas%20OCDE-%20Directiva%20PROINVERSION%20N%20003-2015.pdf](https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PERU_OECD/Procedimiento%20NC P%20Peru%20para%20Instancias%20especificas%20OCDE-%20Directiva%20PROINVERSION%20N%20003-2015.pdf)

Dufey, A., & Zamorano, P. (2023). *Estándares y certificaciones internacionales voluntarias en materia de minería sostenible en los países andinos*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bcce1aab-1b59-40f1-a19d-25987f649fc6/content>

Ernst and Young (2022). *Los 10 principales riesgos y oportunidades de la minería en 2023*. [https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2022/12/ESP\\_Business-risks-and-opportunities\\_mining-2023.pdf](https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2022/12/ESP_Business-risks-and-opportunities_mining-2023.pdf)

Fund for Peace & International Alert (2010). *Voluntary Principles on Security & Human Rights-National-Level Implementation Guidance Note*. <https://fundforpeace.org/wp-content/uploads/2013/09/National-Level-Implementation-Guidance-Note.pdf>

García, N., & Vargas, M. (2018). *Gestión en derechos humanos en la industria petrolera en Colombia, asociada a las prácticas de seguridad física: una mirada desde las operadoras de hidrocarburos a los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia.]. Repositorio institucional de la Universidad Externado de Colombia. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.870>

Government of the Republic of Colombia. (2014). *The Voluntary Principles Initiative*. [https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/ColombiaCaseStudy-GovernmentofColombia\\_English.pdf](https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/ColombiaCaseStudy-GovernmentofColombia_English.pdf)

Henisz, W., Koller, T., & Nuttall, R.(2019). Five ways that ESG creates value. *McKinsey Quarterly*.

<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Strategy%20and%20Corporate%20Finance/Our%20Insights/Five%20ways%20that%20ESG%20creates%20value/Five-ways-that-ESG-creates-value.ashx>

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú- IDEHPUCP. (2021). *Seguridad y derechos humanos: Insumos para la construcción del diagnóstico y línea de base del primer plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos de Perú [Folleto]*. Facebook.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe/publicaciones/seguridad-y-derechos-humanos-insumos-para-la-construccion-del-diagnostico-y-linea-de-base-del-primer-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-de-peru/>

International Council on Mining and Metals ICMM. (2024). *Mining principles*.

<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/mining-principles/mining-principles.pdf?cb=90329>

Kingo, L. (25 de julio de 2019). El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales. *Crónica ONU*. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqveda-de-soluciones-para-retos-globales>

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. <https://doi.org/10.18800/9786123172312>

Louter, L. (2017, marzo 7). Adolfo Agustin García ET. Al. V. Tahoe resources. *Amnesty International Canada*. <https://amnesty.ca/legal-brief/adolfo-agustin-garcia-et-al-v-tahoe-resources/>

Ministerio de Energía y Minas. (2023). *Anuario Minero*. <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/5804716-anuario-minero-2023>

Ministerio de Energía y Minas. (2024). *Perú. Mapas principales de unidades mineras en producción*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6578087/5724261-mapa-principales-um-en-produccion-2024.pdf?v=1722445046>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos(2021). *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos PNA 2021-2025*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci>



- Pacto Mundial Red España. (s.f.d). *¿Qué son las siglas ASG o ESG?*  
<https://www.pactomundial.org/noticia/la-sostenibilidad-empresarial-desde-las-siglas-asg-o-esg/#:~:text=1.-,%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20siglas%20ESG%20o%20ASG>
- Presidencia del Consejo de Ministros, Secretaría de Gestión Social y Diálogo – SGSD. (2024). *Secretaría de Gestión Social y Diálogo – SGSD*. <https://www.gob.pe/11071-presidencia-del-consejo-de-ministros-secretaria-de-gestion-social-y-dialogo>
- Ruggie, J. (2008). Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. *Human Rights Council*. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>
- Ruggie, J. (2011). Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. *Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/121/93/pdf/g1112193.pdf>
- Resolución Administrativa N°006-2015/DP-PAD. Protocolo de actuación defensorial en conflictos sociales (05 de febrero de 2015). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1946190/RA-006-2015-DP-PAD.pdf?v=1623688175>
- Resolución Ministerial N° 952-2018-IN. Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial (14 de agosto de 2018). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1213816>
- Resolución de Superintendencia 1145-2021-SUCAMEC. Directiva de actividades de formación básica y perfeccionamiento para los aspirantes y el personal de seguridad, y establece el plan de estudios (07 de diciembre de 2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615427/Resolucion%20de%20Superintendencia%201145-2021-SUCAMEC%20Cursos-2.pdf?v=1639605542>
- Roth, J. (2014). *El uso de la fuerza en el Perú. Una Aproximación al proceso de adecuación de la normativa peruana a los estándares internacionales*. <https://es.scribd.com/document/379012820/14-El-Uso-de-la-Fuerza-en-el-Peru-Una-aproximacion-al-proceso-de-adequacion-de-la-normativa-peruana-a-los-estandares-internacionales-Johanna-Roth-So>

SOCIOS PERÚ & International Alert (2010). *Implementación de los Principios Voluntarios en el Perú: Un estudio exploratorio*. Disponible en: [https://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/02/Principios\\_Voluntarios\\_en\\_Peru\\_informe\\_final.pdf](https://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/02/Principios_Voluntarios_en_Peru_informe_final.pdf)

Scerpella, C. (2012). *Empresa y derechos humanos: La iniciativa de los principios voluntarios de seguridad y los derechos humano*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.]. ProQuest. <https://www.proquest.com/openview/87797daf0487381541088b460a722061/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Steiner, C. y Uribe, P. (2014). *Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada*. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/30237.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia N° 00009-2019-PI/TC (20 de agosto de 2020). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00009-2019-AI.pdf>

United Nations Global Compact. (s.f.). *Participants search*. United Nations Global Compact. [https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?search%5Bkeywords%5D=&search%5Borganization\\_types%5D%5B%5D=5&search%5Bcountries%5D%5B%5D=155&search%5Bsectors%5D%5B%5D=25&search%5Breporting\\_status%5D%5B%5D=active&search%5Bsort\\_field%5D=&search%5Bsort\\_direction%5D=asc&search%5Bper\\_page%5D=10](https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?search%5Bkeywords%5D=&search%5Borganization_types%5D%5B%5D=5&search%5Bcountries%5D%5B%5D=155&search%5Bsectors%5D%5B%5D=25&search%5Breporting_status%5D%5B%5D=active&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc&search%5Bper_page%5D=10)

Voluntary Principles on Security and Human Rights. (29 de enero de 2021). *Introduction to the VPSHR: Addressing Security and Human Rights Risks*. [Webinar]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=idKqbxF6TtA&t=53s>

Voluntary Principles on Security and Human Rights. (16 de diciembre de 2022). *Introduction to the VPSHR: Addressing Security and Human Rights Risks in Latin America* [Webinar]. Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=h6HwQ7d-VhA&embeds\\_referring\\_euri=https%3A%2F%2Fwww.voluntaryprinciples.org%2Fnews%2Frecording-introduction-to-the-vps-hr-addressing-security-and-human-rights-risks-in-latin&source\\_ve\\_path=MjM4NTE](https://www.youtube.com/watch?v=h6HwQ7d-VhA&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fwww.voluntaryprinciples.org%2Fnews%2Frecording-introduction-to-the-vps-hr-addressing-security-and-human-rights-risks-in-latin&source_ve_path=MjM4NTE)

Voluntary Principles on Security and Human Rights. (15 de septiembre de 2021). *¿Cómo las empresas afectan los derechos humanos?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=idKqbxF6TtA&t=53s>

Voluntary Principles on Security and Human Rights. (s.f.). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos*. [https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2024/07/Voluntary-Principles\\_SPANISH.pdf](https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2024/07/Voluntary-Principles_SPANISH.pdf)

