

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS: DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS A LOS ESTÁNDARES DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

 *Lucia Abad-Quevedo*

Universidad de Salamanca

 *Teodoro Verdugo-Silva*

Universidad de Cuenca

RESUMEN

Este trabajo de investigación explora las nuevas perspectivas del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, centrándose en la evolución y la integración de estándares en materia de Empresas y Derechos Humanos en la jurisprudencia regional.

A través de un enfoque analítico, se analiza un conjunto de cuatro sentencias clave emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos entre 2015 y 2023. Estas decisiones ilustran cómo la Corte ha incorporado los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, consolidando un marco regional en la protección de los derechos humanos frente a las actividades empresariales. Este marco establece obligaciones claras para los Estados, quienes deben legislar y supervisar adecuadamente las actividades empresariales.

ABSTRACT

This research explores new perspectives of the Inter-American Human Rights System, focusing on the evolution and integration of standards on Business and Human Rights in regional jurisprudence.

Through an analytical approach, a set of four key judgments issued by the Inter-American Court of Human Rights between 2015 and 2023 is analyzed. These decisions illustrate how the Court has incorporated the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, consolidating a regional framework for the protection of human rights in the face of business activities. This framework establishes clear obligations for States, who must adequately legislate and supervise business activities.

PALABRAS CLAVE: Derechos humanos, empresas, instrumentos internacionales, tribunal internacional, derecho de empresa.

KEYWORDS: Human rights, companies, international instruments, international court, business law.

JEL CODE: K33; K41, L22

RECIBIDO: 30/10/2024

ACEPTADO: 03/11/2024

DOI: 10.26807/rfj.v2i16.519

INTRODUCCIÓN

En años recientes, el discurso empresarial y de derechos humanos ha emergido como una “joven interdisciplina” (Wettstein, 2015, citado en Londoño-Lázaro, Thoené y Pereira-Villa, 2017, p. 438). A nivel internacional, a partir de los diversos procesos de apertura económica se comenzó a exigir un control más riguroso sobre las operaciones de las grandes empresas en materia de derechos humanos. Esta preocupación surge, principalmente, por la necesidad de proteger a comunidades vulnerables de los impactos negativos de prácticas empresariales, generando un debate en distintos sectores – jurídicos, activistas de derechos humanos, entre otros– en favor de un marco normativo que promueva la protección efectiva de derechos en el contexto de actividades empresariales. Así, se busca establecer la responsabilidad de los Estados y las empresas en la protección, respeto y reparación de los derechos humanos, destacando el deber estatal de prevenir, mitigar y remediar los daños derivados de dichas actividades (Cantú, 2015; Iglesias, 2020; Soares, Brito y Miranda, 2021).

En este escenario, surgen los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (en adelante PRNU o Principios Rectores) como catalizadores del debate proporcionando un marco de referencia para establecer responsabilidades tanto para los Estados como para las empresas en materia de derechos humanos, subrayando la obligación de prevenir, mitigar y reparar los daños ocasionados por las actividades empresariales (Cantú, 2015; Iglesias, 2020; Soares, Brito y Miranda, 2021).

En este contexto, el régimen de Empresas y Derechos Humanos (en adelante EDH) en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante SIDH o el Sistema) ha ganado importancia en las últimas décadas, a partir de la implementación de los Principios Rectores en los dos principales órganos del SIDH como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH o la Comisión) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH o la Corte) desarrollados a la luz de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH o la Convención) y otros instrumentos que protegen derechos humanos en la región.

La CIDH ha fortalecido la implementación de los Principios Rectores a través de

dos acciones clave. Primero, mediante la creación de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (en adelante REDESCA). Luego, por medio de REDESCA, con la elaboración del informe sobre empresas y derechos humanos, el cual establece directrices para promover el debate sobre este tema dentro del SIDH. Este informe busca armonizar los Principios Rectores y otras normativas aplicables en el sistema, especialmente en consonancia con la CADH.

El desarrollo de estándares vinculantes en materia de EDH en la jurisprudencia de la Corte IDH representa un avance significativo en la protección de los derechos humanos frente a las actividades empresariales en América Latina. La jurisprudencia de la Corte ha comenzado a establecer las obligaciones de los Estados de regular y supervisar adecuadamente las actividades empresariales para prevenir violaciones de derechos humanos. Asimismo, ha delineado las responsabilidades de las empresas, especialmente en sectores donde los riesgos de violaciones son más altos, como la minería, la salud y el trabajo en condiciones peligrosas.

A través de la integración de los PRNU y la CADH, la Corte ha subrayado la importancia de una regulación y supervisión efectiva por parte de los Estados, al mismo tiempo que ha destacado las responsabilidades de las empresas. Las decisiones que se estudiarán en este documento (*Kalina Lokono vs. Surinam*, *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil*, *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*, y *Olivera Fuentes vs Perú*) muestran que es posible avanzar hacia un régimen más robusto de EDH en la región, en el que tanto los Estados como las empresas asuman un papel activo en la protección de los derechos humanos.

En este sentido, el presente documento realizará una descripción de los principales aportes en materia de empresas y derechos humanos en el sistema universal, es decir, se detallará el contenido clave de los PRNU. A partir de ello, se analizará cómo el SIDH ha reconocido la relevancia de estos principios, inicialmente mediante las contribuciones de la CIDH y, posteriormente, a través de la jurisprudencia de la Corte IDH. En este marco, se examinan los avances en materia de empresas y derechos humanos a través de los PRNU y su adaptación en los diferentes órganos del SIDH, tanto en la CIDH como en la Corte IDH. A continuación, se hace énfasis en la dimensión contenciosa del sistema,

destacando los estándares desarrollados en EDH desde 2015, año en que la Corte, por primera vez y de manera explícita, menciona la responsabilidad empresarial en la interpretación de la Convención y la obligación del Estado de supervisar las actividades empresariales hasta el año 2023. Finalmente, en la sección de discusión se compararán los estándares establecidos, los avances, similitudes y diferencias, para evaluar el desarrollo futuro de los aportes en materia de EDH.

APUNTES METODOLÓGICOS

Esta investigación se desarrolla desde una perspectiva analítica, basada principalmente en la revisión de las sentencias relevantes emitidas por la Corte IDH para observar como se ha logrado implementar los PRNU y sugerencias realizadas por la CIDH. Este enfoque metodológico permite identificar las tendencias y patrones en la evolución de los estándares interamericanos, mientras que el análisis jurisprudencial desglosa los aspectos más relevantes de las decisiones judiciales que han marcado el desarrollo de la doctrina en materia de derechos humanos.

La literatura que ha estudiado estándares interamericanos sobre derechos humanos y empresas es variada y amplia, pero el trabajo desarrollado por Londoño-Lázaro, Thoene, y Pereira-Villa (2017) se presenta como uno de los aportes que de forma rigurosa han estudiado el régimen de empresas y derechos en el continente. No obstante, los aportes realizados hasta 2016 ofrecen la oportunidad de complementar el análisis. Además, dado que el enfoque principal de esta investigación es la jurisprudencia interamericana, se desarrollará un análisis integral de los estándares elaborados entre 2015 y 2023.

Para el análisis de los aportes realizados por la Corte IDH la selección de sentencias se basa en los siguientes criterios: 1) aquellos casos en que se haya abordado de manera explícita la intersección entre empresas y derechos humanos, independientemente del tipo de empresa; y, 2) en los cuales se haya hecho referencia a los PRNU en el contexto de las obligaciones estatales y empresariales de respetar, proteger, y cumplir los derechos humanos. Estos criterios permiten observar el desarrollo continuo de la jurisprudencia de la Corte IDH en torno a PRNU y su relación con la

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Los casos seleccionados – por orden cronológico– son: 1) *Kaliña y Lokono vs. Surinam* (2015), primer caso contencioso en abordar explícitamente la relación empresas y derechos humanos, mencionando que las empresas no solo deben respetar los derechos humanos, sino también protegerlos, asumiendo deberes de prevención y mitigación de daños. 2) *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil* (2018), reiteró la obligación del Estado de supervisar actividades empresariales de riesgo, sin transferirle automáticamente responsabilidad por violaciones de las empresas. 3) *Buzos Miskitos vs. Honduras* (2021), subrayó los tres pilares de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), que incluyen el deber de los Estados de prevenir, investigar, y reparar daños causados por empresas. 4) *Olivera Fuentes vs. Perú* (2023), abordó la responsabilidad empresarial en la protección de derechos de personas LGBTIQ+, especialmente en la cadena de suministro, enfatizando la obligación de las empresas de respetar estos derechos en sus actividades comerciales.

La selección de los casos previamente descritos responde a la relevancia que estas sentencias han tenido en el desarrollo de los estándares de responsabilidad empresarial y la supervisión estatal en el marco del SIDH. Estos casos ejemplifican la relación entre derechos humanos, actividad empresarial, y la obligación estatal de regular y supervisar adecuadamente las prácticas corporativas que puedan afectar los derechos fundamentales de poblaciones vulnerables, como los pueblos indígenas y los trabajadores en condiciones precarias.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: CATALIZADORES DEL DEBATE

El sistema universal de derechos humanos de Naciones Unidas a través de diversos instrumentos y mecanismos ha establecido principios clave que buscan garantizar que las actividades empresariales no vulneren derechos humanos y que, en caso de hacerlo, se proporcionen mecanismos efectivos para la reparación (Wrzoncki y Zarama, 2019). Entre los instrumentos que abordan la relación entre empresas y derechos humanos se encuentran las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la

Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre Empresas Multinacionales, los Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional, entre otros (Cantú, 2015; Wrzoncki y Zarama, 2019).

En este marco, uno de los avances más relevantes en este ámbito ha sido la adopción de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2011 (Wrzoncki y Zarama, 2019; Castillo, 2022). Los PRNU establecen un marco basado en tres pilares esenciales: (1) el deber de los Estados de proteger los derechos humanos, que implica crear regulaciones y mecanismos efectivos para asegurar que las empresas respeten los derechos fundamentales; (2) la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, que obliga a las empresas a evitar violaciones y mitigar cualquier impacto negativo que sus operaciones puedan generar; y (3) el acceso a remedios efectivos, asegurando que tanto los Estados como las empresas ofrezcan soluciones justas y adecuadas para las víctimas de abusos a los derechos humanos (Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, 2011).

No obstante, uno de los desafíos más persistentes ha sido la falta de carácter vinculante de los PRNU (Londoño-Lázaro, Thoene y Pereira-Villa, 2017), que si bien han proporcionado un marco de referencia que promueven la responsabilidad empresarial y el respeto a los derechos humanos, su falta de obligatoriedad ha generado críticas, ya que no imponen sanciones ni mecanismos de cumplimiento claros para las empresas que incumplen con los estándares internacionales. Asimismo, se ha criticado la falta de mecanismos claros de monitoreo y seguimiento, lo que dificulta evaluar el cumplimiento y promover la rendición de cuentas efectiva. A pesar de estas limitaciones, los PRNU han sido un catalizador para el diálogo internacional sobre empresas y derechos humanos, pues han impulsado la creación de políticas nacionales e internacionales, marcos normativos y políticas públicas que buscan alinear las actividades empresariales con los principios de derechos humanos.

En el ámbito interamericano, desde el año 2001, la Asamblea General ha adoptado diversas resoluciones que debaten y promueven una conducta empresarial responsable (Iglesias, 2020; Soares, Brito y Miranda, 2021; Castillo, 2022). En este marco, la

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (en adelante OEA) adoptó la Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14), en la que establece un marco que asigna cierto valor jurídico a los PRNU, impulsando no solo la regulación de la conducta estatal sino también la responsabilidad empresarial en el respeto a los derechos humanos y busca para promover la responsabilidad social empresarial en la región con el objetivo de fortalecer la implementación de los PRNU, estableciendo un marco más amplio y comprensivo para abordar las obligaciones empresariales en relación con los derechos humanos.

En este contexto, la Asamblea General de la OEA solicitó a la CIDH llevar a cabo una investigación sobre los estándares interamericanos relacionados con empresas y derechos humanos (Wrzoncki y Zarama, 2019; Soares, Brito y Miranda, 2021), cuestión que condujo a la creación de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (en adelante REDESCA). La CIDH, en el marco de su plan estratégico 2017-2021 (CIDH, 2017, pp. 35-36), creó en 2017 la REDESCA (Iglesias, 2020)

El propósito de la creación de la REDESCA era elaborar un informe temático que aclarara las obligaciones de los Estados según los instrumentos internacionales clave de derechos humanos y la jurisprudencia, estableciendo así “mínimos exigibles” tanto para los Estados como para las empresas en lo que respecta al respeto y garantía de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

La REDESCA elaboró el informe temático titulado “Empresas y derechos humanos: Estándares interamericanos de la CIDH”, mismo que se basó en el diálogo y la colaboración con múltiples actores de la región y sistematiza y analiza diversas decisiones del SIDH relacionadas con la temática (Iglesias, 2020, p. 353). Este informe es único en su tipo en la región y constituye una contribución sustancial para la discusión integral sobre la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, así como para la creación de iniciativas normativas y políticas, tanto a nivel regional como nacional (Iglesias, 2020).

El informe se centra principalmente en el primer pilar de los PRNU, que establece el deber de los Estados de proteger los derechos humanos. Aunque se podría argumentar

que se da menor relevancia al segundo pilar, que se refiere a la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, el informe sí incluye recomendaciones específicas en este sentido.

El informe está estructurado en torno a tres pilares esenciales que delinear las obligaciones de los Estados: respetar, garantizar y proteger los derechos humanos en relación con las actividades empresariales. Cada uno de estos pilares se desglosa en responsabilidades concretas que buscan mejorar la rendición de cuentas y prevenir las violaciones de derechos humanos causadas por las empresas. De este modo, el informe se convierte en una herramienta de referencia fundamental para que los Estados fortalezcan sus marcos legales y regulatorios, asegurando que las actividades empresariales no perjudiquen los derechos humanos.

La obligación de respetar implica que los Estados deben evitar cualquier acción que directamente viole los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Esto significa, entre otras cosas, no firmar acuerdos comerciales o de inversión que entren en conflicto con las obligaciones internacionales de derechos humanos, ni cooperar con empresas que cometan abusos. El informe subraya que el Estado puede ser considerado responsable cuando las empresas actúan bajo su control o siguiendo sus instrucciones, lo que refuerza la necesidad de separar claramente las esferas de actuación estatal y empresarial en pro de los derechos humanos.

Por su parte, las obligaciones de garantizar y proteger requieren que los Estados implementen marcos normativos que regulen adecuadamente las actividades empresariales. Esto incluye la adopción de leyes y políticas que prevengan las violaciones de derechos humanos, además de mecanismos de supervisión efectivos para monitorear las acciones empresariales. El informe insiste en que las medidas preventivas deben ser proporcionales a los riesgos específicos de cada empresa, lo que implica que el enfoque regulatorio debe adaptarse a la naturaleza y el impacto potencial de las actividades empresariales en cada contexto.

A pesar de que el informe se centra en el deber del Estado de proteger los derechos humanos, también incluye recomendaciones claras sobre la responsabilidad de las empresas y su papel en los abusos de derechos humanos. La evolución de las resoluciones

de la OEA ha contribuido a fortalecer la responsabilidad social empresarial en la región, promoviendo una mayor coherencia entre los Estados y las empresas en el cumplimiento de los estándares internacionales, particularmente los PRNU.

El informe de la CIDH y REDESCA no solo establece estándares interamericanos sobre la relación entre empresas y derechos humanos, sino que también se presenta como una herramienta clave para los Estados en la adopción de políticas públicas que fortalezcan la protección de los derechos humanos. Al abordar de manera exhaustiva las obligaciones de respetar, garantizar y proteger, el informe resalta la importancia de la prevención, la supervisión efectiva y el acceso a reparaciones, sentando las bases para un enfoque regional integral y coherente en materia de derechos humanos y actividades empresariales efectivas para las víctimas.

La CIDH ha resaltado consistentemente que el deber principal recae sobre los Estados, conforme a la CADH, y que estos deben adoptar leyes y políticas públicas que garanticen el respeto y la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Entre las obligaciones de los Estados se incluyen la supervisión, fiscalización y, en caso de violaciones, la investigación, sanción y reparación correspondientes. En algunos casos, el informe sugiere que la CIDH podría remitir asuntos a la Corte IDH cuando se identifiquen mecanismos legales que impidan a las víctimas acceder a una reparación efectiva.

El Informe “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos” de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y su REDESCA marca un paso significativo en el desarrollo de estándares regionales sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Aunque no es vinculante ni legalmente ejecutable, el informe tiene un impacto considerable, al establecer directrices claras para que los Estados miembros de la OEA desarrollen políticas y leyes que aseguren el respeto y la protección de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales. Este documento proporciona un marco esencial que busca influir en las decisiones de los Estados y guiar el comportamiento empresarial hacia un mayor respeto por los derechos fundamentales.

CONSTRUCCIÓN DE ESTÁNDARES INTERAMERICANOS EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UN ANÁLISIS DE CASOS CONTENCIOSOS (2015-2023) DE LA CORTE IDH

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha examinado casos contenciosos que reflejan la importancia de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Estos casos han subrayado la obligación de los Estados de regular y supervisar la conducta empresarial para prevenir violaciones a los derechos humanos. Aunque la Corte IDH, según su jurisdicción *ratione personae* (Londoño-Lázaro, Thoene y Pereira-Villa, 2017), no tiene competencia para juzgar a entidades no estatales (CADH, arts. 44 y 62), estos principios han permitido avanzar hacia una supervisión indirecta de las actividades empresariales. A través de estos fallos, la Corte ha contribuido a la creación de estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos, fundamentados en instrumentos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los PRNU (Londoño-Lázaro, Thoene y Pereira-Villa (2017).

La Tabla 1 resume las decisiones clave emitidas por la Corte en materia de EDH, destacando los puntos importantes abordados en cada caso. Estas sentencias reflejan la obligación de las empresas de respetar y proteger los derechos humanos, así como la responsabilidad de los Estados de crear marcos normativos eficaces, implementar mecanismos de debida diligencia y garantizar la supervisión de actividades empresariales riesgosas. Desde la obligación de prevenir violaciones hasta el reconocimiento de grupos vulnerables, los fallos de la Corte IDH han ido evolucionando y adaptándose a contextos específicos, fortaleciendo así la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

ACTIVIDADES EMPRESARIALES, PREVENCIÓN DE DAÑOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS: KALIÑA LOKONO VS. SURINAM

La primera referencia explícita de la Corte IDH a estándares en materia de derechos humanos y empresas, y en particular a los PRNU, se observa en el caso *Kalina Lokono vs. Surinam*. En este caso, la Corte estableció que las empresas no solo tienen la obligación de respetar los derechos humanos, sino también de protegerlos, lo que implica obligaciones de prevención, mitigación y responsabilidades por sus actividades (párrafos

224 y 225) (MacKay,2018).

En este fallo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos abordó, entre otros temas, la responsabilidad del sector privado en la violación de los derechos indígenas. Aunque el enfoque primario de la sentencia fue la restitución de tierras y el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos Kaliña y Lokono, el caso también subrayó que las actividades empresariales, especialmente en el sector extractivo, no pueden ignorar los derechos fundamentales de los pueblos indígenas. Este precedente sugiere que las empresas que operan en tierras indígenas están obligadas a respetar estos derechos, y que los Estados tienen la responsabilidad de regular dichas actividades para evitar la explotación y violación de derechos, incluso si existen acuerdos comerciales o de inversión que parezcan otorgarles protección.

En este caso, la responsabilidad del Estado no se basaba directamente en los Principios Rectores, ya que la Corte Interamericana de Derechos Humanos solo tiene competencia para interpretar la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sin embargo, la Corte ha sostenido que puede recurrir a otros instrumentos internacionales para enriquecer su análisis sobre si un Estado ha cumplido con su deber de proteger los derechos humanos conforme a la Convención Americana (MacKay,2018).

En este sentido, la Corte al analizar la falta del Estado en asegurar que las empresas respetaran los Principios Rectores, concluyó que esta omisión constituía una violación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En su análisis, la Corte transformó el Principio 18, originalmente orientador, en una obligación estatal. Este principio establece que las empresas deben identificar y evaluar los riesgos de impacto negativo sobre los derechos humanos tanto por sus propias actividades como por sus relaciones comerciales, prestando especial atención a las personas vulnerables o marginadas. El proceso debe incluir la consulta con los afectados y expertos en derechos humanos, y realizarse periódicamente a lo largo del ciclo de vida de la actividad empresarial, adaptándose a los cambios en el entorno y en las operaciones. Con este enfoque, se busca asegurar que las actividades empresariales respeten los derechos humanos en cualquier contexto, promoviendo así una evaluación integral y continua de sus impactos (Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011).

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la falta de cumplimiento, o de exigencia a las empresas para que respeten los principios rectores en casos comparables al de Kaliña y Lokono, puede considerarse una violación de las obligaciones estatales bajo la Convención Americana. Dado que la interpretación de las responsabilidades de los Estados respecto a las acciones de actores privados ha ido más allá del sistema interamericano, los defensores de derechos humanos deben insistir en que los Estados Parte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y otros instrumentos de derechos humanos garanticen la protección de los derechos fundamentales, lo cual incluye asegurarse de que las empresas cumplan con las responsabilidades establecidas en los principios rectores.

Por lo tanto, el caso de los pueblos Kaliña y Lokono no solo refuerza la protección de los derechos colectivos de los pueblos indígenas, sino que también ejemplifica la manera en que los principios internacionales sobre derechos humanos, como los Principios Rectores, pueden influir en las decisiones judiciales para garantizar un entorno de respeto y protección de los derechos indígenas frente a actividades empresariales.

ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, INTERSECCIONALIDAD Y REGULACIÓN ESTATAL: EMPLEADOS DE LA FÁBRICA DE FUEGOS EN SANTO ANTONIO DE JESÚS Y OTROS VS. BRASIL

La Corte IDH analizó este caso enfocándose en la obligación del Estado de regular y fiscalizar las actividades peligrosas realizadas por entidades privadas. En su sentencia, desarrolló también el alcance del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias como un componente esencial del derecho al trabajo, además de reafirmar la prohibición del trabajo infantil. Asimismo, se evaluó el contexto de discriminación estructural e interseccional al que se enfrentaban las víctimas, y destacó la falta de debida diligencia de las autoridades en la investigación de los hechos.

En el caso *Fábrica de Fuegos vs. Brasil*, la Corte reafirmó la obligación de los Estados de regular, supervisar y fiscalizar las actividades empresariales que impliquen riesgos significativos para la vida y la integridad de las personas. El tribunal destacó que el Estado tiene el deber de establecer un marco normativo efectivo que regule actividades peligrosas, en particular en el sector privado, para prevenir violaciones a los derechos

humanos. En el caso específico de Brasil, aunque existía un marco regulador adecuado, el Estado incumplió sus deberes de inspección y supervisión al no asegurar condiciones seguras en la fábrica, lo cual derivó en una serie de violaciones a los derechos humanos, como los derechos a la vida, a la integridad personal y a condiciones de trabajo seguras. La Corte subrayó que el deber de regulación en actividades empresariales peligrosas incluye no solo la creación de normas adecuadas, sino también la implementación de mecanismos de control efectivos que garanticen el cumplimiento de dichas normas, especialmente en contextos de alta vulnerabilidad social.

En este marco, la Corte IDH estableció que el deber de los Estados de regular, supervisar y fiscalizar implica la adopción de medidas concretas frente a actividades que suponen un riesgo significativo para la integridad de las personas. En particular, enfatizó que el deber de garantía, consagrado en la CADH, requiere que los Estados actúen diligentemente para evitar que terceros vulneren derechos fundamentales al ejercer actividades empresariales de alto riesgo (párrafo 18). La Corte ha sostenido que la obligación de garantía, consagrada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, no se limita únicamente a la relación entre los agentes estatales y las personas bajo su jurisdicción; también se extiende a la obligación de prevenir que terceros, en la esfera privada, vulneren los derechos protegidos (Corte IDH, 2020a, párr. 117). Este caso plantea una cuestión central sobre la imputabilidad al Estado de violaciones de derechos humanos ocurridas en el ámbito laboral privado, una problemática que la Corte ha abordado previamente en casos como *Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* y *Lagos del Campo vs. Perú*.

Respecto al deber de regular, la Corte IDH estimó que los Estados tienen la obligación de contar con un marco legislativo eficaz respecto a las actividades peligrosas (párr. 119), incluyendo políticas que exijan a los actores empresariales la implementación de mecanismos de debida diligencia y autorregulación, que permitan prevenir y mitigar los riesgos a la integridad Comité DESC. Observación General No. 24 (Corte IDH, 2020a, párr. 16). Este deber se encuentra reforzado por el art. 7.c de la Convención Belem Do Pará, que exige a los Estados incluir en su legislación interna normas que permitan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

En ese sentido, el Estado debió contar con un marco legislativo que reconociera dicha actividad como peligrosa, y exigiera a las empresas dedicadas a este rubro, la implementación de mecanismos de debida diligencia y autorregulación. El deber de supervisar y fiscalizar comprende a los servicios ofrecidos por particulares, por ejemplo, de acuerdo a la mencionado en la sentencia *Ximenes Lopes vs. Brasil* párrafo 141, y no se agota con la sola verificación de la existencia de riesgos para los derechos humanos en el marco de actividades empresariales; sino que exige el deber de formular medidas efectivas dirigidas a prevenirlos. Por ello, una vez identificado el riesgo, los Estados deben asegurarse de que las empresas implementen las medidas de corrección correspondientes contenido en el informe sobre empresas y derechos humanos de la REDESCA.

Aunque la Corte ya había desarrollado una doctrina significativa en relación con los derechos sociales, especialmente en el derecho a la salud, este es el primer caso en el que amplía y profundiza dicha doctrina en el contexto de la seguridad y salud laborales. La Corte afirma que el Estado tiene el deber de regular, supervisar y fiscalizar actividades peligrosas en el ámbito privado, y que el incumplimiento de estas obligaciones puede llevar a que el Estado sea responsable de las violaciones ocurridas dentro de una empresa privada.

Para aplicar este criterio a los hechos del caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos evaluó el marco regulatorio vigente en Brasil en ese momento, así como el cumplimiento estatal de sus obligaciones de supervisión y fiscalización en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, especialmente en actividades peligrosas. La Corte se basó en criterios del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio No. 81 sobre Inspección del Trabajo y el Convenio No. 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores. Si bien el tribunal consideró que el marco legal era adecuado, dado que el funcionamiento de la empresa contaba con autorización estatal expresa, concluyó que Brasil incumplió sus deberes de inspección laboral de manera ostensible. La falta de supervisión y fiscalización adecuada resultó en una completa ausencia de medidas preventivas, lo que derivó en la responsabilidad del Estado por las violaciones a los

derechos a la vida, integridad personal y condiciones de trabajo seguras y satisfactorias para las víctimas.

En relación con el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la Corte reafirma su protección como derecho autónomo bajo el artículo 26 de la CADH, tal como se había señalado en la sentencia *Spoltore vs. Argentina* (Corte IDH, 2020b, párr. 84). En el caso de la *Fábrica de Fuegos vs. Brasil* (párr. 164), la Corte subraya que los Estados tienen la obligación de contar con un sistema de inspección eficiente que garantice el cumplimiento de estas condiciones.

Otro aspecto relevante abordado en esta sentencia, retomando en parte las consideraciones del caso *Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, es la prohibición del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, que incluye actividades peligrosas. Para definir el alcance de las obligaciones estatales en la protección de la niñez bajo el artículo 19 de la CADH, la Corte se apoya en la Convención sobre los Derechos del Niño, la interpretación del Comité de los Derechos del Niño y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la prohibición del trabajo infantil. Adicionalmente, esta sentencia es el análisis de la discriminación estructural e interseccional que sufrieron las víctimas, en las que se conjugaron factores como el género (ya que la mayoría de las trabajadoras eran mujeres), la raza (siendo en su mayoría afrodescendientes) y la condición socioeconómica (viviendo todas las víctimas en situación de pobreza) (Dias Oliveira, 2023).

La Corte sostuvo que el conocimiento previo del Estado sobre la pobreza y vulnerabilidad de las víctimas generaba la obligación de adoptar medidas para garantizar una igualdad real y efectiva, lo que incluía asegurar el acceso a un trabajo decente y seguro. Esta responsabilidad estatal se extiende más allá de la supervisión y fiscalización en el lugar de trabajo, ya que se basa en la falta de medidas proactivas que hubieran evitado la exposición de las trabajadoras a condiciones laborales riesgosas e indignas.

En esta línea, y de manera similar al caso *Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, la Corte incluyó un análisis de contexto para captar la situación descrita. La Corte identificó una conexión entre la pobreza en Santo Antônio de Jesus y el incumplimiento estatal, al señalar que esta población estaba sometida a una discriminación económica estructural

(Dias Oliveira, 2023). Como resultado de esta discriminación, una actividad económica de alto riesgo se estableció en la zona, ofreciendo empleos peligrosos como la única opción laboral para personas con bajo nivel de escolaridad, percibidas socialmente como poco confiables y, por tanto, sin posibilidad de acceder a otras fuentes de ingreso (Corte IDH, 2020a, párr. 188). De este modo, las trabajadoras se vieron obligadas a aceptar trabajos en condiciones de vulnerabilidad extrema, sin la debida instrucción ni protección en sus actividades laborales.

Además de esta discriminación económica estructural, la Corte observó una confluencia de tipos específicos de discriminación —económica y social— que amplificaban la vulnerabilidad de las personas afectadas, en especial las mujeres afrodescendientes, en situación de pobreza, incluidas algunas embarazadas y niñas. Esta superposición de factores generaba una forma particular de discriminación interseccional que incrementaba la exclusión y el riesgo para estas personas (Corte IDH, 2020a, párr. 190).

En el ámbito de los derechos humanos, la igualdad es un principio fundamental. La brecha de género, por ejemplo, ilustra cómo estas desigualdades afectan la capacidad de mujeres y hombres para gozar de sus derechos en condiciones de igualdad ante la ley y en la práctica. Las políticas públicas tienen, entonces, el deber de reflejar y promover esta igualdad en todas las esferas sociales y políticas (Castañeda, 2021). Es aquí donde el enfoque de interseccionalidad cobra relevancia. En casos recientes, la Corte constató que las víctimas se enfrentaban a discriminaciones estructurales e interseccionales, que no se limitan a una mera suma de vulnerabilidades, sino que generan una discriminación específica y única, derivada de la interacción entre diversas formas de opresión (Corte IDH, 2020a; Dias Oliveira, 2023).

Por ello, la Corte constató que “las presuntas víctimas estaban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional” (Corte IDH, 2020a, párr. 197), y utilizó la noción de interseccionalidad para explicar cómo la superposición de discriminaciones, basadas en las identidades y condiciones socioeconómicas de las personas afectadas, generó una situación de vulnerabilidad compleja y acentuada (Dias Oliveira, 2023). Esta superposición de discriminaciones no se limita a una simple suma

de vulnerabilidades; por el contrario, creó un tipo único de discriminación que no habría existido sin la combinación específica de factores presentes en este caso (Corte IDH, 2020a, párr. 191).

Este análisis, la Corte pudo atribuir responsabilidad al Estado brasileño por la explosión en la fábrica de fuegos artificiales y, conforme al artículo 26 de la CADH, concluyó que las trabajadoras formaban parte de un grupo marginado, en una situación de pobreza estructural, compuesto en su mayoría por mujeres y niñas afrodescendientes. La Corte subrayó que el Estado, a pesar de este contexto, no implementó ninguna medida para enfrentar ni revertir esta discriminación. Al permitir la instalación y funcionamiento de la fábrica en una zona con una población vulnerable, el Estado asumió una obligación reforzada de fiscalizar las condiciones de trabajo y garantizar la adopción de medidas de seguridad efectivas. La identificación de este patrón de discriminación interseccional permitió a la Corte emitir recomendaciones de no repetición, con el fin de proponer soluciones que aborden los problemas de fondo planteados (Dias Oliveira, 2023).

REGULACIÓN, SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA: CASO BUZOS MISKITOS (LEMOTH MORRIS Y OTROS) VS HONDURAS

Tras las diversas iniciativas tendientes a que las empresas puedan responder internacionalmente por vulneraciones a derechos humanos, consiste en que cuando tratamos con países con dificultades de control efectivo sobre su territorio y población, bajo nivel de control de las actividades particulares y necesidad de inversiones, las compañías privadas pueden ejercer un control efectivo de tal magnitud sobre las personas que escapa de la supervisión del Estado (Cabezas, 2020). En este caso, la Corte IDH analiza la ausencia de control por parte del Estado de Honduras, las empresas pesqueras tienen una facultad ilimitada en la práctica para disponer de los individuos, quienes, debido a la extrema pobreza y el aislamiento, son forzados a desempeñar un trabajo en condiciones infrahumanas en un esquema de contratación donde las empresas son la única autoridad real (Albán, 2020).

En este contexto, el presente caso marca un hito en el ámbito de los derechos

humanos y empresas. Por primera vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece normas claras sobre las responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos, además de reforzar las obligaciones de los Estados al respecto.

En este sentido, la sentencia tiene tres aspectos de relevancia. Primero, las “normas miskito” que se consideran parte integral de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos según la Convención Interamericana de Derechos Humanos, teniendo prioridad sobre otras fuentes de derecho interno. Segundo, se ordena a Honduras regular la industria pesquera y supervisar la situación de los buzos miskitos, estableciendo la obligación general de los Estados de promulgar leyes de derechos humanos y diligencia debida ambiental en el contexto empresarial. Y tercero, esta sentencia sienta un precedente que influye en la jurisprudencia de la Corte, como se evidencia en casos posteriores.

En cuanto a las responsabilidades de los Estados, la sentencia establece que deben prevenir violaciones de derechos humanos por parte de empresas privadas, incluyendo aquellas con operaciones transnacionales, mediante medidas legislativas y otros enfoques efectivos. También deben implementar políticas de derechos humanos, realizar diligencia debida y proporcionar acceso a mecanismos judiciales para las víctimas. Respecto a las empresas, se establece que deben evitar contribuir a violaciones de derechos humanos, adoptar medidas preventivas, evaluar riesgos continuamente y reparar daños causados por sus actividades.

A pesar de estos avances, la jurisdicción de la Corte se limita a los Estados, lo que significa que sus sentencias solo son vinculantes para los Estados y no para actores privados como las empresas, por la puntualización mencionada previamente. Para abordar esta limitación y garantizar la rendición de cuentas, se sugiere que los Estados adopten normas legalmente vinculantes a nivel nacional (a través de leyes de diligencia debida obligatoria en derechos humanos) e internacional (mediante tratados vinculantes sobre Empresas y Derechos Humanos).

Esta sentencia permite para definir las responsabilidades de los Estados y las empresas en relación con los derechos humanos, y su impacto continuará moldeando la jurisprudencia, la legislación y la práctica en este campo en las Américas y más allá.

Respecto de los elementos jurídicos, la Corte IDH se basa en la aplicación práctica de los PRNU, haciendo una aplicación de los estándares de los PRNU en relación con la Convención Americana, la Corte IDH señala que las empresas son las primeras encargadas de tener un comportamiento responsable en las actividades que realicen (Corte IDH, 2021, párr. 98). Apoya dicha aseveración tomando en consideración que los Estados deben adoptar medidas destinadas a que las empresas: (i) cuenten con políticas apropiadas para la protección de los derechos humanos; (ii) incorporen prácticas de buen gobierno corporativo con enfoque derechos humanos; (iii) cuenten con procesos de diligencia debida para la identificación, prevención y corrección de violaciones a los derechos humanos, así como para garantizar el trabajo digno y decente; y, (iv) cuenten con procesos que permitan a la empresa reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen (Corte IDH, 2021, párr. 100). Estas obligaciones provienen precisamente del Pilar dos de los PRNU, lo que ya ha sido referido por la Corte en casos anteriores.

La Corte reitera el deber del Estado de prevenir toda violación de los derechos humanos por parte de las entidades privadas que operan bajo su jurisdicción (para. 48). Utilizando el primer y el tercer pilar de los PRNU, la Corte IDH establece que dicho deber incluye la adopción de leyes y políticas específicas, incluida la diligencia debida (Corte IDH, 2021, para. 49) y mecanismos de reparación (para. 50). Si bien es importante la referencia a la inclusión de deberes concretos, la Corte IDH no hace una aplicación concreta a la situación de los buzos Miskitos.

La Corte IDH, en la sentencia Buzos Miskitos, destacó los tres pilares fundamentales de los Principios Rectores: (i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos, (ii) la responsabilidad de las empresas de respetarlos, y (iii) el derecho de acceso a mecanismos de reparación. Estos pilares establecen principios esenciales para definir el alcance de las obligaciones de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos (Corte IDH, 2021, párr. 47).

En este contexto, la Corte enfatizó que los Estados deben implementar medidas que garanticen que las empresas adopten políticas y prácticas adecuadas para la protección de los derechos humanos. En primer lugar, se requiere que las empresas

cuenten con políticas específicas orientadas a proteger estos derechos. En segundo lugar, deben incorporar prácticas de buen gobierno corporativo que prioricen un enfoque de partes interesadas (*stakeholder*), fomentando una gestión empresarial que promueva el respeto y el cumplimiento de las normas de derechos humanos. En tercer lugar, las empresas deben establecer procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y corregir cualquier violación de derechos humanos, asegurando también condiciones laborales dignas y justas. Finalmente, las empresas tienen la obligación de disponer de mecanismos para reparar cualquier daño a los derechos humanos derivado de sus actividades, especialmente cuando afecte a personas en situación de pobreza o pertenecientes a grupos vulnerables (Corte IDH, 2021, párr. 49). Estas disposiciones buscan asegurar que tanto Estados como empresas asuman un rol activo en la promoción y protección de los derechos humanos, especialmente en contextos donde las actividades empresariales pueden tener un impacto significativo en comunidades vulnerables.

La Corte IDH utiliza el segundo pilar de los PRNU para afirmar que las empresas son las primeras responsables de garantizar que sus actividades respeten los derechos humanos (Corte IDH, 2021, párr. 51). Esto incluye medidas como políticas internas que se evalúen constantemente, estrategias de mitigación y mecanismos de rendición de cuentas, incluyendo a sus cadenas de suministro (Corte IDH, 2021, párr. 52). Una vez más, este lenguaje amplio perjudica su impacto en el caso concreto y la Corte IDH no tiene en cuenta otros instrumentos sobre EDH y estándares laborales reconocidos internacionalmente.

Por último, la Corte IDH no ordenó ninguna medida específica que obligara a Honduras a promulgar leyes o políticas específicas aplicables a todas las empresas en torno a EDH. Una medida de esta naturaleza podría haber contribuido a prevenir futuras violaciones de derechos por parte de actores empresariales. La única referencia a este tema es un comentario sobre una reparación relativa a la adopción de planes de certificación para la pesca segura (Corte IDH, 2021, párr. 162.6.k), donde la Corte establece que Honduras debe adoptar una nueva normativa de pesca que incluya “políticas de derechos humanos, procesos de diligencia debida y procesos para remediar las violaciones de derechos humanos” (Corte IDH, 2021, párr. 138). La Corte especifica que

las empresas deben hacerse cargo del costo financiero de la implementación de nuevos mecanismos de seguridad y supervisión. Sin embargo, dado que la orden de adoptar una nueva normativa pesquera no forma parte de las órdenes contenidas en la parte resolutive de la sentencia, es dudoso que el Estado haga cumplir este requisito a las empresas. A pesar de este vacío, la Corte IDH podría monitorear el cumplimiento de esta medida en las audiencias de supervisión de cumplimiento de sentencia que se lleven sobre este caso.

POBLACIÓN LGBTIQ, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: CASO OLIVERA FUENTES VS PERÚ

En los fundamentos de esta sentencia, la Corte Interamericana establece principios clave en varias áreas. En cuanto a igualdad y no discriminación, se enfatiza que el principio de interés superior de la niñez no debe utilizarse para justificar actos discriminatorios (Corte IDH, 2023, párr. 120). Asimismo, se reconoce la obligación de los Estados de adoptar medidas correctivas para asegurar la igualdad y el goce efectivo de derechos para todos los individuos, independientemente de su condición (Corte IDH, 2023, párr. 86).

En relación con las empresas y los derechos humanos, la Corte establece la obligación de estas de respetar los derechos de las personas LGBTIQ+, tanto en sus relaciones internas, que incluyen a sus trabajadores, como en sus relaciones externas con proveedores, distribuidores y consumidores (Corte IDH, 2023, párrs. 102-103). A este respecto, también se subraya el papel de las autoridades en el desarrollo de políticas y la supervisión de las actividades empresariales, con el fin de eliminar cualquier práctica o actitud discriminatoria contra la comunidad LGBTIQ+ ((Corte IDH, 2023, párrs. 104 y 108).

En cuanto a la valoración de la prueba en casos de discriminación, la sentencia incorpora la inversión de la carga probatoria en favor de las personas LGBTIQ+ (Corte IDH, 2023, párrs. 108-109). También, la Corte señala la importancia de evaluar los testimonios dentro del contexto de discriminación, rechazando cualquier infravaloración del testimonio debido a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género

de la persona (Corte IDH, 2023, párr. 116).

Para analizar la posible responsabilidad en materia de derechos humanos de un supermercado, la Corte Interamericana se basa en el deber de garantía de los Estados, el cual incluye la responsabilidad de supervisar el comportamiento de los particulares dentro de su jurisdicción. En este caso, la Corte utiliza tanto fundamentos jurídicos como consideraciones sobre el contexto social. En cuanto a los elementos jurídicos, se centra en los PRNU, aplicándolos en el marco de la Convención Americana y haciendo referencia al caso Buzos Miskitos (Lemonth Morris) vs. Honduras. Según estos estándares, la Corte enfatiza que las empresas deben asumir, en primera instancia, una conducta responsable en sus operaciones (Corte IDH, 2023, párr. 98). Este deber empresarial incluye: (i) implementar políticas adecuadas para la protección de los derechos humanos; (ii) adoptar prácticas de gobernanza corporativa con enfoque en derechos humanos; (iii) llevar a cabo procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y remediar posibles violaciones a derechos humanos, asegurando condiciones laborales dignas; y (iv) establecer mecanismos para reparar cualquier violación de derechos humanos vinculada a sus actividades (Corte IDH, 2023, párr. 100). Estas responsabilidades corresponden al segundo pilar de los PRNU, un estándar que la Corte ha referido en casos previos.

Para vincular estos principios con los derechos de la población LGBTIQ+, la Corte recurre a instrumentos de *soft law*, como los Principios de Conducta para las Empresas en la Lucha contra la Discriminación de Personas LGBTIQ+, promovidos por la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos desde 2017, y los Principios de Yogyakarta. Con base en estos instrumentos, la Corte subraya que las empresas deben evitar la discriminación de proveedores, distribuidores y clientes LGBTIQ+ al brindar acceso a productos y servicios. Esta responsabilidad va más allá de prevenir actos de discriminación directa e incluye enfrentar la violencia, el acoso, la intimidación, los malos tratos, la incitación a la violencia y otros abusos que puedan surgir en relación con sus productos, servicios o relaciones comerciales.

La Corte Interamericana señala que, en Perú, las personas de la comunidad LGBTIQ+ han enfrentado un estigma profundamente arraigado en la sociedad, así como estereotipos negativos que perpetúan actos de discriminación en el trabajo, en el mercado

y en la comunidad en general. Para erradicar estas prácticas y alcanzar una igualdad material que vaya más allá de la formal, es fundamental la participación activa de toda la sociedad, especialmente del sector empresarial. Este sector no solo tiene la capacidad, sino también la responsabilidad de promover un cambio positivo para la comunidad LGBTIQ+.

En los casos que abordan actos de discriminación por parte de empresas, la Corte subraya que estas están en la mejor posición para demostrar que sus decisiones están fundamentadas en criterios objetivos y no en motivos discriminatorios. La Corte ha establecido la “inversión de la carga de la prueba” o “carga dinámica de la prueba” en situaciones donde el demandante presenta indicios suficientes de discriminación. Por ejemplo, en el caso en cuestión, la Corte identificó como tales indicios: i) un reportaje posterior que evidenciaba un trato diferenciado de la empresa hacia una pareja heterosexual y ii) documentos y cartas presentados por la empresa en respuesta a la demanda, los cuales reflejaban estereotipos que no fueron considerados en el proceso administrativo ni judicial, resultando así irrazonable que el demandante, el señor Olivera, tuviera que presentar pruebas adicionales que estaban en posesión del supermercado.

Otro aspecto relevante de esta sentencia es el nuevo alcance de la responsabilidad empresarial en sus relaciones comerciales. La Corte enfatiza que las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ no solo en el ámbito laboral, sino también en todas sus operaciones y relaciones comerciales, garantizando que proveedores, distribuidores y clientes tengan acceso a sus productos y servicios sin discriminación.

Es importante señalar que, desde los eventos ocurridos en 2004, se han logrado avances tanto normativos como en políticas que abordan el papel de las empresas en relación con las afectaciones que sus actividades pueden causar a los derechos humanos. En efecto, los Principios Rectores han establecido un estándar interpretativo a nivel internacional, con implicaciones prácticas en el ámbito nacional. Entre las medidas de no repetición, se incluyó el diseño y la implementación de una política pública destinada a supervisar y garantizar que las empresas y sus trabajadores cumplan con la legislación nacional, así como con los estándares interamericanos sobre igualdad y no discriminación

de las personas LGBTIQ+ (Corte IDH, 2023, párr. 64).

DISCUSIÓN

Los documentos y resoluciones adoptados por la CIDH han jugado un papel clave en la creación de un marco de responsabilidad tanto para los Estados como para las empresas que ha sido posteriormente una guía para la Corte IDH como el informe temático desarrollado por la REDESCA. La CIDH subraya que los Estados deben implementar mecanismos de supervisión efectivos y adoptar políticas públicas claras para prevenir abusos. Este enfoque establece un marco que no solo permite la identificación de violaciones, sino que también ofrece una guía para los Estados en la creación de mecanismos de reparación y justicia para las víctimas, un aspecto que la Corte IDH ha recogido en su jurisprudencia.

Los informes y resoluciones de la CIDH han sido un recurso fundamental para la Corte IDH en la interpretación de los derechos contenidos en la CADH. En casos relacionados con empresas, como *Kaliña y Lokono vs. Surinam*, la Corte ha tomado en cuenta los estándares propuestos por la CIDH para definir las obligaciones estatales de protección de los derechos de las comunidades afectadas por actividades empresariales, en particular extractivas. La jurisprudencia de la Corte ha desarrollado este derecho como un estándar obligatorio, vinculando directamente la protección de los territorios indígenas con las obligaciones estatales de supervisión y control sobre las empresas.

Además de los casos extractivos, otras sentencias de la Corte IDH han seguido la línea establecida por los informes de la CIDH en materia de responsabilidad estatal frente a violaciones de derechos humanos por parte de empresas. En el caso *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil*, la Corte aplicó criterios de supervisión estatal propuestos por la CIDH para analizar la negligencia del Estado en la fiscalización de las condiciones laborales de los trabajadores. Esta decisión refuerza la idea de que, aunque las empresas privadas son actores clave, la principal responsabilidad de proteger los derechos humanos recae en el Estado. Asimismo, el caso *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras* representa otro ejemplo en el que la Corte IDH

aplicó estándares interamericanos de la CIDH sobre la responsabilidad estatal en contextos de empresas transnacionales. La Corte destacó la obligación del Estado de regular las actividades de estas empresas y garantizar que las violaciones de derechos humanos no queden impunes.

En cuanto a la evolución de los estándares de derechos humanos en las sentencias de la Corte IDH revela una tendencia progresiva en la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial. Las sentencias de la Corte IDH han logrado una creciente armonización de los estándares de los PRNU con la CADH, especialmente en lo que respecta a la responsabilidad de las empresas de respetar y proteger los derechos humanos. Sin embargo, algunos fallos, como el de los Buzos Miskitos, presentan estándares más concretos por parte de las empresas y establecer mecanismos de reparación y el de Olivera Fuentes, aportan especificidad en áreas particulares, como la protección contra la discriminación, consolidando un marco jurídico interamericano en materia de empresas y derechos humanos.

Al analizar las sentencias clave, es posible trazar un recorrido claro desde las primeras preocupaciones sobre la prevención de riesgos hasta los estándares más avanzados de no discriminación y supervisión estatal activa, mostrando la creciente sofisticación en el tratamiento de los derechos humanos a lo largo de los años.

La evolución de los criterios de derechos humanos en el ámbito empresarial, según las sentencias seleccionadas de la Corte IDH, refleja un avance significativo en la protección de estos derechos frente a actividades empresariales. Utilizando un gráfico de plano cartesiano con el eje X representando las sentencias analizadas presentadas por orden cronológico (2015, 2020, 2021, 2023) y el eje Y señalando los criterios claves (prevención de riesgos, diligencia debida, no discriminación, supervisión estatal), se pueden identificar tendencias claras que demuestran un progreso en la jurisprudencia interamericana.

Aunque la evolución de los estándares de derechos humanos en las sentencias de la Corte IDH es evidente, la pregunta es si esta evolución ha sido suficiente frente a la magnitud de los desafíos que enfrentan las comunidades vulnerables en América Latina. Si bien los criterios como la prevención de riesgos, la diligencia debida y la supervisión

estatal son avances significativos, la implementación práctica de estos estándares sigue siendo desigual en los Estados miembros de la OEA. Además, las empresas que operan en contextos de alta vulnerabilidad social y económica, como los pueblos indígenas o las personas LGBTIQ+, siguen beneficiándose de vacíos normativos y una falta de mecanismos efectivos de cumplimiento. La CIDH ha jugado un papel crucial en el desarrollo de mecanismos de supervisión, pero la realidad es que muchas veces los Estados carecen de la voluntad política o los recursos necesarios para implementar estas sentencias de manera efectiva.

Por tanto, aunque la tendencia es alentadora, el impacto real en la vida de las comunidades afectadas depende de la capacidad de los Estados y las empresas para asumir estas responsabilidades de manera concreta y continua. Las decisiones de la Corte IDH y los mecanismos de la CIDH deben ir acompañados de un cambio estructural en las dinámicas de poder, donde la protección de los derechos humanos no sea una carga reactiva, sino una prioridad central en todas las actividades empresariales.

Para contrastar los estándares desarrollados por la Corte IDH en materia de empresas y derechos humanos, es clave observar cómo estos se han armonizado en las diversas sentencias y qué elementos innovadores se han introducido en cada una. La Corte ha empleado los PRNU como marco fundamental para definir las obligaciones tanto de las empresas como de los Estados. Sin embargo, la especificidad de estos estándares varía dependiendo del caso, y algunos fallos presentan elementos más avanzados o innovadores.

A lo largo de varios casos, la Corte IDH ha mantenido un enfoque consistente al armonizar los estándares de los PRNU con las obligaciones impuestas por la CADH. En *Kalina y Lokono vs. Surinam* (2016), la Corte hace una referencia implícita a los PRNU al señalar que las empresas deben no solo respetar los derechos humanos, sino también protegerlos, lo que implica obligaciones de prevención y mitigación (párrafos 224 y 225). La Corte establece que las actividades empresariales, especialmente en sectores extractivos, deben respetar los derechos de los pueblos indígenas, un estándar que alinea con los PRNU, aun cuando estos no son mencionados explícitamente.

En el caso *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús vs.*

Brasil, la Corte es más clara al establecer la necesidad de que los Estados implementen marcos legislativos que regulen actividades peligrosas realizadas por empresas, exigiendo mecanismos de diligencia debida. Aquí, el estándar es armonizado con el deber del Estado de garantizar la protección de los derechos humanos en actividades de alto riesgo, una extensión del primer pilar de los PRNU (obligación del Estado de proteger los derechos humanos).

En *Buzos Miskitos vs. Honduras*, la Corte introduce normas claras sobre las responsabilidades de las empresas, alineando de manera más directa los tres pilares de los PRNU con las obligaciones de los Estados y empresas en contextos de vulnerabilidad. La sentencia refuerza el deber de los Estados de prevenir violaciones a los derechos humanos por parte de empresas y, al mismo tiempo, establece que las empresas deben evitar contribuir a esas violaciones, adoptando medidas preventivas y evaluando continuamente los riesgos. Este caso marca un avance en la armonización de los PRNU con la CADH, en tanto la Corte expande la noción de responsabilidad empresarial al exigir procesos de reparación cuando ocurren violaciones.

De entre las sentencias analizadas, la de los *Buzos Miskitos vs. Honduras* es la más innovadora, ya que introduce por primera vez un conjunto de obligaciones específicas para las empresas en relación con los derechos humanos, conocido como “normas miskito”. Estas normas incluyen la adopción de políticas de derechos humanos, diligencia debida y mecanismos de reparación, y se alinean de manera explícita con los PRNU. La Corte da un paso adelante al exigir no solo la regulación estatal, sino también la acción directa de las empresas para prevenir y corregir violaciones de derechos humanos. Además, la sentencia incluye una novedad importante: la participación de las empresas en la implementación de nuevos mecanismos de seguridad, haciendo que asuman responsabilidad financiera por las violaciones. Esta medida refuerza el rol activo de las empresas en la protección de los derechos humanos, más allá de la mera observación de las leyes estatales. Por otro lado, la sentencia del caso *Olivera Fuentes vs. Perú* sobre la discriminación de la población LGBTIQ+ es otro ejemplo de estándares específicos aplicados a empresas. La Corte refuerza la idea de que las empresas no solo deben evitar la discriminación, sino también adoptar medidas activas para prevenirla y

corregirla. Este estándar es altamente específico, ya que aborda directamente la no discriminación en las relaciones comerciales y laborales, estableciendo la carga de la prueba para las empresas cuando se trata de actos de discriminación.

En este contexto, en términos de similitudes, las sentencias estudiadas sostienen que las empresas deben respetar los derechos humanos y que los Estados tienen el deber de regular y supervisar las actividades empresariales para evitar violaciones. También coinciden en promover mecanismos de debida diligencia y autorregulación dentro de las empresas, así como en subrayar la necesidad de reparar los daños causados en caso de vulneración de derechos.

Sin embargo, las diferencias en cada caso surgen a partir de los contextos específicos de vulnerabilidad y de las particularidades de las poblaciones afectadas. En *Kaliña Lokono vs. Surinam*, la Corte IDH se enfoca en la protección de los derechos de comunidades indígenas, especialmente en relación con la tenencia de tierras y el impacto de actividades extractivas, obligando al Estado a regular las actividades empresariales en territorios indígenas. En *Empleados de la Fábrica de Fuegos vs. Brasil*, el enfoque se amplía a las condiciones laborales en actividades peligrosas, incluyendo un llamado a prevenir la violencia de género. *Buzos Miskitos vs. Honduras*, por su parte, define estándares en contextos donde el Estado tiene un control limitado, resaltando la importancia de mecanismos específicos como las “Normas Miskito” para mitigar riesgos en sectores de alta vulnerabilidad. En el caso *Olivera Fuentes vs. Perú* introduce un enfoque novedoso en cuanto a la protección contra la discriminación de personas LGBTIQ+, estableciendo una inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación empresarial hacia este grupo.

Los nuevos estándares emergentes, especialmente en el caso de Olivera Fuentes, indican un avance hacia un enfoque más integral y específico en la protección de los derechos de grupos históricamente marginados. La inversión de la carga probatoria y el uso de instrumentos de *soft law*, como los Principios de Conducta para las Empresas en la Lucha contra la Discriminación de Personas LGBTIQ+, ilustran un esfuerzo por abordar de manera más efectiva la discriminación en el ámbito empresarial.

Los nuevos estándares reflejan un avance en la especificidad y adaptabilidad de

las obligaciones de empresas y Estados según el contexto de vulnerabilidad de cada caso. Estos estándares incluyen el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas, la aplicación de mecanismos de seguridad laboral en entornos de trabajo peligrosos, la certificación de actividades empresariales en sectores riesgosos, y, recientemente, la incorporación de la no discriminación hacia personas LGBTIQ+ en el acceso a servicios y productos empresariales.

La tabla 2 destaca las similitudes entre los casos descritos y analizados previamente, subrayando un enfoque común hacia la igualdad y no discriminación, así como la obligación de los Estados de garantizar los derechos humanos. En todos los casos, se enfatiza la importancia de establecer políticas empresariales que respeten los derechos, lo que muestra un consenso creciente sobre la necesidad de una mayor responsabilidad empresarial en la protección de los derechos humanos:

Se puede observar que las sentencias de la Corte IDH relacionadas con las actividades empresariales han evolucionado, adoptando como referencia los estándares establecidos desde 2015. La Corte no solo aplica estos estándares, sino que también los adapta a cada caso específico, analizando detenidamente la situación de las víctimas. Este enfoque permite establecer una relación más robusta entre los Principios Rectores, la CADH y otros instrumentos de derecho internacional, tanto vinculantes como no vinculantes (*hard* y *soft law*). De este modo, la Corte busca brindar un mayor alcance y protección a los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

CONCLUSIONES

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha logrado avances notables en la intersección entre empresas y derechos humanos, gracias a los esfuerzos de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Uno de los aportes más importantes ha sido el desarrollo de estándares interamericanos que establecen un marco normativo para regular las actividades empresariales, particularmente en sectores como el extractivo. La CIDH ha jugado un papel central a través de informes temáticos y audiencias que abordan violaciones de derechos humanos en territorios indígenas y afrodescendientes, destacando

la necesidad de que los Estados asuman la responsabilidad de proteger a las comunidades vulnerables frente a los abusos empresariales.

El SIDH ha promovido la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en la región, subrayando la importancia de la responsabilidad estatal y empresarial. Los fallos de la Corte IDH han sentado precedentes claros en cuanto a la obligación de los Estados de proteger a sus ciudadanos no solo de las violaciones de derechos humanos cometidas por el propio Estado, sino también de las perpetradas por empresas que operan bajo su jurisdicción. Estas decisiones judiciales han fortalecido la rendición de cuentas y la capacidad de los Estados para supervisar las actividades empresariales, estableciendo un marco legal robusto que fomenta la responsabilidad de las empresas en el respeto a los derechos humanos.

La creación de la REDESCA ha sido un avance clave para abordar la relación entre empresas y derechos humanos en el SIDH. El informe “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos” establece directrices claras para que los Estados adopten políticas públicas eficaces que regulen las actividades empresariales y aseguren la protección de los derechos humanos. Esta herramienta se ha convertido en una referencia esencial para guiar a los Estados y las empresas hacia un mayor compromiso con el respeto de los derechos fundamentales en sus operaciones.

La jurisprudencia de la Corte IDH como se ha mostrado ha avanzado significativamente en la relación entre derechos humanos y empresas. En el caso de *Kaliña Lokono vs. Surinam*, la Corte subrayó la obligación de las empresas no solo de respetar, sino también de proteger los derechos humanos, alineando sus decisiones con los PRNU. Este fallo reafirma que las empresas, especialmente en sectores extractivos, deben evitar violar los derechos de las comunidades indígenas, lo que refuerza el deber del Estado de regular y supervisar sus actividades.

A pesar de este progreso, la Corte IDH sigue adoptando una perspectiva centrada principalmente en el Estado, lo que se debe en parte a factores estructurales. Aunque la Corte ha reconocido la responsabilidad de las empresas, la falta de un marco normativo vinculante en el ámbito interamericano limita su capacidad para exigir obligaciones directas a las corporaciones. Los avances en la parte argumentativa de sus fallos no

siempre se reflejan en la parte resolutive, lo que subraya una oportunidad pendiente para fortalecer la implementación de estos estándares en el ámbito local.

La evolución de los estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos, tal como se refleja en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, indica un avance significativo en la responsabilidad estatal y empresarial en la protección de los derechos fundamentales. A través de un marco normativo más integral, que abarca desde la prevención de riesgos hasta la no discriminación, ambas instituciones han establecido criterios claros que buscan garantizar que el desarrollo económico no comprometa los derechos de comunidades vulnerables, como los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Las sentencias analizadas evidencian una creciente armonización de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos con las obligaciones establecidas por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues muestran cómo la Corte ha integrado los principios rectores en su jurisprudencia, exigiendo no solo la responsabilidad del Estado en la regulación y supervisión de las actividades empresariales, sino también la acción proactiva de las empresas para prevenir y remediar violaciones a los derechos humanos.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, persisten desafíos significativos en la implementación práctica de estos estándares. La falta de voluntad política y de recursos en muchos Estados miembros de la OEA limita la efectividad de las decisiones de la Corte y de las recomendaciones de la CIDH. Además, las empresas que operan en contextos de alta vulnerabilidad continúan aprovechando vacíos normativos, lo que pone en riesgo los derechos de las comunidades afectadas.

Por lo tanto, si bien se observa una tendencia alentadora hacia la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, el verdadero impacto de estas reformas depende de un cambio estructural en las dinámicas de poder. Esto implica que tanto los Estados como las empresas deben asumir responsabilidades concretas y sostenibles, priorizando la protección de los derechos humanos en todas sus actividades. La labor de la CIDH y la Corte IDH debe ser complementada con un compromiso decidido de los Estados y las empresas para que la protección de los derechos humanos sea no solo un

principio legal, sino una prioridad central en la práctica.

Para avanzar en la agenda regional de empresas y derechos humanos, es necesario establecer estándares mínimos comunes y articular estos esfuerzos con marcos globales como la Agenda 2030. Esto permitirá un enfoque más coordinado y eficiente, evitando la dispersión de esfuerzos y asegurando que las acciones sean replicables y sostenibles. Además, la inclusión de enfoques diferenciados que atiendan a poblaciones vulnerables como minorías étnicas, la niñez y las personas LGBTIQ+, así como la perspectiva de género, debe ser una prioridad en cualquier política regional o nacional que busque regular la actividad empresarial en relación con los derechos humanos.

La región está en un proceso de adaptación y avance hacia un marco normativo más sólido que regule las actividades empresariales y proteja los derechos humanos. A medida que la Corte IDH y otros mecanismos supranacionales continúen desarrollando estos estándares, será crucial que los Estados y las empresas asuman un papel más activo en su implementación, asegurando el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de todas las personas.

El análisis de la evolución de los estándares de derechos humanos en las sentencias de la Corte IDH y los mecanismos de la CIDH muestra un claro progreso hacia una mayor protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, pero también expone los desafíos persistentes en la implementación de estas medidas. La tendencia hacia una mayor inclusión, con un enfoque en la no discriminación y la responsabilidad estatal, representa un avance significativo. No obstante, para que este progreso tenga un impacto real, será fundamental fortalecer los mecanismos de supervisión y asegurar que las empresas y los Estados actúen de manera conjunta y efectiva en la protección de los derechos de las comunidades vulnerables en América Latina.

BIBLIOGRAFÍA

Cabezas Albán, V. D. (2020). El caso de los buzos miskitos: un laboratorio vivo para auditar la adaptabilidad del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Derecho PUCP*, (84), 47-67. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202001.002>

Castillo Aguirre, D. M. (2022). Estándares Interamericanos sobre empresas y Derechos Humanos. Obligaciones estatales frente a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. *Iuris Dictio*, (29), 13. <https://doi.org/10.18272/iu.v29i29.2358>

Castañeda Rivas, M. L. (2021). Derechos humanos y perspectiva de género. *Revista Facultad De Jurisprudencia PUCE*, 2(9), 123 - 138. <https://doi.org/10.26807/rfj.v2i9.424>

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Universalización del sistema interamericano de derechos humanos*. Washington D. C.: CIDH.

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Plan estratégico 2017-2022*. Washington D. C.: CIDH.

Corte IDH. (2006). Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149.

Corte IDH. (2015). *Pueblo Kaliña y Lokono vs. Surinam*. Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C No. 309. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=es>

Corte IDH. (2020a). *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil* (Sentencia de 15 de julio de 2020). Corte IDH. (2020).

Corte IDH. (2020b). *Caso Spoltore Vs. Argentina*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020. Serie C No. 404.

Corte IDH. (2021). *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras*. Sentencia de 31 de agosto de 2021.

Corte IDH. (2023). *Oliveira Fuentes y otros vs. Perú*. Sentencia de 27 de abril de 2023. Serie C No. 479. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=es>

Comité DESC. (2017). Observación General No. 24, “Las obligaciones de los Estados en virtud del PIDESC en el contexto de las actividades empresariales”, UN Doc. E/C.12/GC/24.

Cantú Rivera, H. (2015). La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, XV, 611-658. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=402741202016>

Días Oliveira, S. L. (2023). Interseccionalidad y el caso de los empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil: Un análisis jurisprudencial. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (28), e3107. <https://doi.org/10.22235/rd28.3107>

Iglesias Márquez, D. (2019). Hacia la adopción de un tratado sobre empresas y derechos humanos: viejos debates, nuevas oportunidades. *Deusto Journal of Human Rights*, 4, 145-176. <http://dx.doi.org/18543/djhr-4-2019pp145-176>

Iglesias Márquez, D. (2020). Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos: Nuevas perspectivas para la conducta empresarial responsable en las Américas. *Anuario De Derechos Humanos*, 16(2), 347–379. <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2020.57394>

Londoño-Lázaro, M., Thoene, U., & Pereira, C. (2017). The Inter-American Court of Human Rights and Multinational Enterprises: Towards Business and Human Rights in the Americas? *The Law & Practice of International Courts and Tribunals*, 16(3), 437-463. <https://doi.org/10.1163/15718034-12341360>

MacKay, F. (2018). The case of the Kaliña and Lokono Peoples v. Suriname and the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples: Convergence, divergence and mutual reinforcement. *Erasmus Law Review*, 11(1), 31-42.

Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Nueva York y Ginebra. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización de los Estados Americanos. (2014). Resolución de la Asamblea General relacionada con la “Promoción y protección de los derechos humanos en las empresas”, AG/RES. 2840 (XLIV-O/14).

REDESCA. *Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*.

Smart, S. (2024, octubre 1). Derechos humanos y empresas: análisis de

jurisprudencia en el Sistema Interamericano. *Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment Blog*.

<https://novabhre.novalaw.unl.pt/%F0%9F%87%AA%F0%9F%87%B8-derechos-humanos-y-empresas-analisis-de-jurisprudencia-en-el-sistema-interamericano/>

Soares, A. O., Brito Perillo, J. P., & Miranda de Oliveira, S. (2021). Avances del Sistema Interamericano en Derechos Humanos y Empresas: el informe de REDESCA. *Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas*, 5(1), e:074. Recuperado de <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/34260>

Wettstein, F. (2015). Responsabilidad corporativa: todos los ojos puestos en los derechos humanos. *Business and Human Rights Journal Blog*. Recuperado de <http://blog.journals.cambridge.org/2015/06/08/business-and-human-rights/>

Wrzoncki, E., & Zarama, G. (2019). Empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe: Retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales. Instituto Danés de Derechos Humanos. https://www.humanrights.dk/files/media/document/~%2019_02922-15%20empresas_y_derechos_humanos_en_america_latina_y_el_caribe%20-fd%20461987_1_1.pdf

ANEXOS

Tabla 1

Síntesis sentencias sobre EDH de la Corte IDH

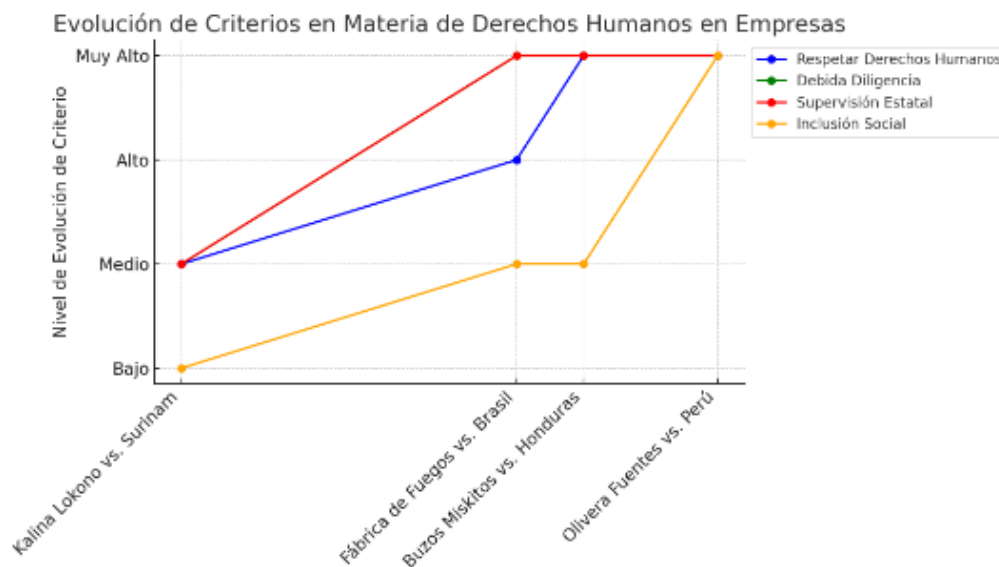
Nombre de la Sentencia	Año	Puntos Importantes Abordados sobre Empresas y Derechos Humanos
Kalina Lokono vs. Surinam	2015	- Las empresas tienen la obligación de respetar y proteger los derechos humanos. - Obligatoriedad de prevención y mitigación de riesgos por sus actividades empresariales.

Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y otros Vs. Brasil	2020	- Los Estados deben contar con marcos legislativos eficaces sobre actividades peligrosas. - Las empresas deben implementar mecanismos de debida diligencia y autorregulación para prevenir riesgos. - Los Estados tienen la obligación de supervisar y fiscalizar actividades empresariales riesgosas, formulando medidas preventivas efectivas. - Las empresas deben garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras.
Buzos Miskitos (Lemonth Morris y otros) vs. Honduras	2021	- Las empresas deben respetar los derechos humanos, evaluando y mitigando continuamente los riesgos. - Los Estados tienen el deber de prevenir violaciones por parte de empresas privadas, incluyendo aquellas transnacionales. - Los Estados deben implementar políticas de derechos humanos, diligencia debida y mecanismos de reparación. - La sentencia establece las “Normas Miskito”, que refuerzan las obligaciones de los Estados respecto a la regulación y supervisión de las actividades empresariales en contextos vulnerables.

Olivera Fuentes vs. Perú	2023 - Las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en todas sus actividades y relaciones comerciales. - La Corte establece la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación por parte de empresas. - Medidas específicas de reparación al Estado, incluyendo campañas de información y monitoreo sobre igualdad y no discriminación en las actividades empresariales. - Las empresas deben garantizar acceso a sus productos y servicios sin discriminación para todos los grupos sociales.
-----------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia basada en *Los pueblos indígenas Kaliña y Lokono vs. Surinam* (2015); *Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil* (2020). (2021). *Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras* (2021). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú* (2023)

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia basada en *Los pueblos indígenas Kaliña y Lokono vs. Surinam* (2015); *Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil* (2020). (2021). *Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras* (2021). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú* (2023)

Tabla 2

Comparación de la Evolución de Estándares de EDH emitidos por la Corte IDH

Aspecto	Kalina Lokono vs. Surinam	Olivera Fuentes vs. Perú	Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús vs. Brasil	Buzos Miskitos vs. Honduras
Similitudes Principales	- Reconocimiento de derechos colectivos de pueblos indígenas. - Responsabilidad de los Estados de regular	- Enfoque en igualdad y no discriminación. - Responsabilidad de los Estados de garantizar derechos humanos. - Importancia de políticas	- Reconocimiento de derechos laborales. - Necesidad de regulación y supervisión estatal. - Obligaciones de las empresas en la	- Reconocimiento de derechos colectivos de comunidades. - Importancia de la regulación estatal para proteger derechos. - Necesidad de prácticas

	actividades empresariales. - Importancia de la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.	empresariales respetuosas de derechos. - Carga probatoria invertida en casos de discriminación.	protección de derechos.	de empresariales responsables.
Diferencias Clave	- Enfoque en derechos de pueblos indígenas y la necesidad de la restitución de tierras. - Aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. - Enfatiza la obligación de las empresas de prevenir y mitigar daños.	- Enfoque específico en la comunidad LGBTIQ+ y discriminación en el ámbito empresarial. - Uso de instrumentos de <i>soft law</i> para establecer estándares.	- Centrado en la violación de derechos laborales y condiciones de trabajo. - Análisis de discriminación estructural y factores interseccionales.	- Enfoque en derechos de pueblos indígenas y actividades extractivas. - Relación entre derechos individuales y colectivos en contextos específicos.
Nuevos Estándares	- Empresas tienen la obligación de proteger los derechos humanos de comunidades indígenas. - Uso de los Principios Rectores de la ONU como	- Inversión de la carga probatoria para casos de discriminación LGBTIQ+. - Empresas deben prevenir y abordar violencia y discriminación en sus	- Necesidad de un marco normativo efectivo para la regulación de actividades de alto riesgo. - Reconocimiento de interseccionalidad en la	- Las empresas tienen la obligación de proteger los derechos humanos de las comunidades indígenas. - Enfoque en la prevención y mitigación de impactos

base para la	operaciones.	discriminación	negativos de
obligación	- Inclusión de	laboral.	actividades
estatal.	soft law en el		empresariales.
	análisis		
	jurídico.		

Fuente: Elaboración propia basada en *Los pueblos indígenas Kaliña y Lokono vs. Surinam* (2015); *Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil* (2020). (2021). *Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras* (2021). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú* (2023)