

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO

APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS (ONU) EN EL MARCO JURÍDICO ECUATORIANO.

Ruth Alejandra Ríos Sánchez

DIRECTOR: Dr. Efrén Ernesto Guerrero Salgado

Quito, D.M., 2022

RESUMEN. –

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos fueron emitidos por la Organización de Naciones Unidas en el año 2011, con el objetivo de que con su aplicación se puedan proteger y respetar los Derechos Humanos dentro de las actividades empresariales. La inobservancia de estos Principios en el marco jurídico ecuatoriano da lugar a que el Estado no ejerza una intervención que garantice la dignidad de las personas de forma efectiva. Además, ha impedido el establecimiento de mecanismos de prevención y control frente a posibles vulneraciones y abusos procedentes de actividades empresariales. El presente trabajo de investigación pretende analizar el deber del Estado de garantía de protección de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos. Como consecuencia de ello, se busca recuperar buenas prácticas internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos frente a la creación de medidas preventivas y de reparación para las posibles víctimas. Por otra parte, se explicará los impactos que generaría la aplicación de estos Principios en el marco jurídico ecuatoriano. Para finalizar se sugerirán propuestas de armonización con la legislación ecuatoriana sobre responsabilidad de las empresas frente a la protección, respeto y reparación de los Derechos humanos.

Palabras claves: Derechos Humanos; Empresas; Principios Rectores; Medidas preventivas; Marco jurídico.

ABSTRACT. –

The Guiding Principles on Business and Human Rights were issued by the United Nations in 2011, with the objective of protecting and respecting Human Rights in the development of business activities through their application. The non-observance of the Guiding Principles on Business and Human Rights in the Ecuadorian legal framework has resulted in the failure of the State to exercise an intervention that guarantees the dignity of people in an effective manner. In addition, it has prevented the establishment of prevention and control mechanisms in the face of possible violations and abuses arising from business activities. This research work aims to analyze the duty of the State to guarantee the protection of human rights and the responsibility of companies to respect them, as a result of which it seeks to recover international good practices on Business and Human Rights in relation to the creation of preventive and reparation measures for possible victims. On the other hand, the impacts that would be generated by the application of the Guiding Principles on Business and Human Rights (UN) in the Ecuadorian legal framework will be explained. Finally, proposals for harmonization with Ecuadorian legislation on corporate responsibility for the protection, respect and reparation of human rights will be suggested.

Keywords: Human Rights; Business; Guiding Principles; Preventive Measures; Legal Framework.

Contenido

Introducción.....	5
I. Antecedentes.....	5
II. Responsabilidad de las empresas: términos sociales, ambientales y Derechos Humanos.....	7
III. Principios rectores sobre empresas y derechos humanos (PREDH) como un estándar regulatorio internacional.....	8
Sección 1. Estándares de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y las empresas.....	10
1.1 Derechos humanos, vida digna y actividad empresarial.....	10
1.1.1 Derechos Humanos.....	10
1.1.2 Dignidad humana y Vida Digna.....	11
1.1.3 Empresas multinacionales y transnacionales.....	12
1.1.3.1 Concepto de Empresa y Compañía.....	12
1.1.3.2 Concepto de empresas transnacionales y multinacionales.....	13
1.2 Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH).....	15
1.2.1 Origen y contexto histórico.....	15
1.2.2 Objetivo de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	17
1.2.3 Deberes de los Estados.....	17
1.2.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y responsabilidad de las empresas en los derechos humanos.....	18
1.3 Responsabilidad de las Empresas en el marco de los DDHH.....	19
1.4 Reparación de empresas por violaciones de los Derechos Humanos.....	20
1.5 Buenas prácticas internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos.....	21
Sección 2. Aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en la comunidad internacional.....	23
2.1 Análisis estructural de los PREDH.....	23
2.1.1 Deber del Estado de proteger los derechos humanos.....	25
2.1.2 La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.....	26
2.1.3 Acceso a mecanismos de reparación.....	29
2.2 Implementación de los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.....	30
2.2.1 ¿Qué es un Plan Nacional de Acción?.....	30
2.2.2 Importancia del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos.....	31
2.2.3 Criterios Objetivos de las Naciones Unidas sobre la elaboración del Plan Nacional de Acción.....	32
2.3 Países que han implementado los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.....	33
2.3.1 Ejemplo práctico sobre la implementación de los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.....	34
Sección 3. Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos en el marco jurídico ecuatoriano.....	39
3.1 Inobservancia de principios rectores en la normativa vigente.....	40
3.1.1 Ley de Compañías.....	40
3.1.2 Código del Trabajo.....	41
3.1.3 Código Orgánico del Ambiente.....	42
3.2 Implementación del PNA en Ecuador.....	43
3.2.1 Actuaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana frente al desarrollo del PNA.....	46
3.3 Reconocimiento de sectores vulnerables.....	47
Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	51

Introducción.

El presente trabajo de disertación trata sobre la aplicación de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos emitidos por la ONU en el marco jurídico ecuatoriano. Con el desarrollo de este trabajo se determinará si en materia de derechos humanos existe la responsabilidad en el sector empresarial. Para ello, se explicará el alcance que tienen las empresas a nivel económico y social, y en qué medida pueden vulnerar los derechos humanos. Se expondrá la relevancia que tiene los PREDH frente a los deberes del Estado y el Desarrollo de los Objetivos Sostenibles. De igual manera, se mencionará como se aplican los principios rectores, haciendo mención del desarrollo de planes de acción nacional. Finalmente se analizará el contexto actual de las normativas pertinentes a esta materia, y si Ecuador ha implementado los PREDH.

Para comprender de forma concreta los objetivos de este trabajo, a continuación se mencionarán: I) antecedentes relevantes; II) responsabilidad de las empresas: términos sociales, ambientales y Derechos Humanos; y, III) principios rectores sobre empresas y derechos humanos (PREDH) como un estándar regulatorio internacional.

I. Antecedentes.

La globalización es un fenómeno que ha producido cambios fundamentales en la toda sociedad. Para el Estado, este fenómeno ha significado el replanteamiento del alcance de la soberanía, la cesión de ciertas competencias y apertura de sus fronteras. (Salmón, Blanco, y Zambrano, 2016) A partir de este contexto, se han promovido políticas de desarrollo económico con el objetivo de dinamizar las inversiones extranjeras directas. Sin embargo, esto ha provocado retos frente a la protección de los Derechos Humanos. Regular a poderosos actores privados se ha configurado como un desafío para los Estados, debido a que las empresas locales, nacionales y transnacionales se sujetan a los principios de maximización de utilidades. En virtud de la relevancia que las normas e instituciones económicas les han brindado a las empresas, es necesario reafirmar la importancia de los Derechos Humanos y su supremacía sobre la normativa de otras ramas. Como consecuencia de ello, las empresas deberían respetar las normas de derechos humanos como una precondition imperativa para hacer sus negocios.

La Comisión de Empresas Transnacionales propuso a través del informe E/C. 10/31 del 4 de mayo de 1977, crear un estándar que regule los diferentes aspectos y efectos de la actividad empresarial, y en esa medida determinar como obligación el respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas. A pesar de ello, la adopción de esta medida se vio frustrada debido a que en los años ochenta, surgió con fuerza el neoliberalismo económico y la globalización, que incentivaban la competencia por atraer inversión extranjera directa a los países en vías de desarrollo. (Cantú Rivera, 2017)

La Subcomisión para la promoción y protección de los derechos humanos de las Naciones Unidas mediante el informe E/CN.4/ Sub.2/ Res/1998/8 del 20 de agosto de 1998, lanzó la segunda iniciativa que se basaba en desarrollar estándares normativos sobre las actividades de las empresas. Como resultado de ello, en el año 2003 se emitieron las *“Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”*. Estas señalaban un listado de derechos que podrían ser vulnerados por actividades empresariales, reconocía la necesidad de las víctimas de obtener una reparación y la obligación de las empresas de identificar y prevenir posibles impactos en los derechos humanos. No obstante, el proyecto fue rechazado por el sector empresarial internacional debido a la maximización de responsabilidades. (Cantú Rivera, 2017)

En el año 2005, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en la resolución E/CN.4/RES/2005/69, reconoció la necesidad de señalar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. La razón de esto fue que las normas e instituciones económicas han prevalecido sobre las normas e instituciones sociales, provocando que se agudice la brecha de desigualdad, debido a la asimetría entre los actores privados y quienes están en estado de vulnerabilidad.

El Consejo de Derechos Humanos aprobó de manera unánime los Principios Rectores en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011. De esta manera buscaron establecer una normativa internacional para prevenir y abordar el riesgo de repercusiones negativas sobre los derechos humanos vinculadas a la actividad empresarial (Consejo de Derechos

Humanos, 2011). Estos surgieron a partir de un marco de trabajo mundialmente aceptado por los Estados y el sector empresarial internacional.

II. Responsabilidad de las empresas: términos sociales, ambientales y Derechos Humanos.

Inicialmente los Estados son los principales garantes del respeto y prevención frente a las posibles vulneraciones de derechos. En virtud de ello, tienen la obligación de actuar con debida diligencia y establecer mecanismos para que las empresas operen bajo los estándares de derechos humanos. La Corte Interamericana ha señalado que la debida diligencia también corresponde, a no sólo a respetar derechos, sino también a adoptar todas las medidas apropiadas para su protección. (Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador, 2015)

Las empresas se han convertido en agentes relevantes para el desarrollo local y regional, en tanto “logran combinar adecuadamente los factores productivos, la toma de decisiones en innovación tecnológica, la asunción de riesgos y, al mismo tiempo, la generación de empleo”. (Salmón, Bazay, & Gallardo, 2012) Como consecuencia, ha surgido la necesidad de que actúen bajo tres fundamentos: i) el medio ambiente; ii) la sociedad; y iii) la transparencia, el buen gobierno y los principios éticos. (Lafuente, Durán. 2016) Indiferentemente de su tamaño o actividad, tienen la responsabilidad de promover y garantizar el respeto hacia los derechos humanos, en los diferentes lugares en donde desarrollan sus actividades. Asegurando al colectivo que esas inversiones son responsables en términos sociales, ambientales y de derechos humanos, lo que a largo plazo provocará un verdadero desarrollo sostenible.

Las empresas se relacionan con los derechos humanos en dos puntos: i) seguir y cumplir los marcos jurídicos establecidos por los Estados; y, (ii) adecuar su trabajo para que las personas y colectivos gocen de los derechos humanos. (Salmón, Blanco y Zambrano, 2016) Pese a que se espera que las empresas puedan desarrollarse bajo la cultura de derechos humanos, el primer obstáculo se da por el tipo de actividades que realiza la empresa, y el segundo nace en el marco jurídico que tiene cada Estado. En el primer caso es necesario desarrollar estándares suplementarios concretos para los diferentes sectores y empresas de

diferentes tamaños y tipos. En el segundo caso, esto se vuelve un problema, debido a que existen diferencias con los estándares regulatorios entre los países de origen y los países donde invierten capital. (Cantú Rivera, 2017).

A partir de esto, se concluye que el desarrollo de actividades económicas puede resultar desafiante para el goce de los derechos humanos. Frente a este problema, el Estado tiene la obligación de establecer medidas adecuadas que garanticen la protección de los derechos. Los mecanismos que disponga el gobierno deben guardar coherencia entre su normativa interna y parámetros internacionales, esto con el objetivo de ayudar a que las empresas puedan adaptar sus procesos y actividades forma adecuada y eficiente al respeto de los derechos humanos.

III. Principios rectores sobre empresas y derechos humanos (PREDH) como un estándar regulatorio internacional.

El 16 junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PREDH). Estos promueven un marco coherente para que los Estados y empresas jueguen su rol en términos de garantizar que los derechos humanos no sean ignorados, y las víctimas de abusos tengan la posibilidad de acceder a mecanismos de reparación efectivos. (Carrillo & Arévalo, 2017)

En tal virtud, la implementación de estos principios se convierte en un conjunto de directrices a nivel internacional, que tienen por objetivo la protección, garantía y retribución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales. Brindando indicadores a escala global para verificar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

El Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas realizó una evaluación sobre el progreso que ha tenido la aplicación de los Principios Rectores dentro de los primeros diez años. Sin embargo, los Estados no han realizado las diligencias debidas para implementarlos en sus legislaciones. Históricamente las normas internas se han enfocado en la regulación de actores que ejercen un poder público dejando de lado esta importante regulación. (Deva, 2017)

Considerando que el Estado ecuatoriano debería utilizar los PREDH para establecer mecanismos de protección, reparación y prevención. Esta investigación tendrá un alcance explicativo sobre las implicaciones que conlleva la aplicación de estos en el marco jurídico ecuatoriano (todo ello en el ámbito social y de gobernanza).

Con estos antecedentes, esta investigación pretende hacer un análisis sobre la necesidad de implementar los PREDH en la normativa jurídica ecuatoriana. Para lo cual, la primera sección revisará conceptos básicos sobre las empresas y derechos humanos, además de los estándares de las Naciones Unidas. La segunda sección desarrollará la aplicación de los principios rectores a través de los Planes Nacionales de Acción (PNA) y las buenas prácticas internacionales. Para finalizar se analizará la aplicación de Principios Rectores en el marco jurídico ecuatoriano.

Sección 1. Estándares de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y las empresas.

1.1 Derechos humanos, vida digna y actividad empresarial.

1.1.1 Derechos Humanos.

El concepto de derechos humanos tiene aceptación universal y categoría *Ius Cogens*¹, debido a que son normas imperativas, reconocidas por la comunidad internacional. Se consideran universales porque están referidos a todas las personas y deben regir en todas las latitudes, rompen las barreras ideológicas, políticas, culturales y económicas. (Sánchez & Ramos, 2017)

El derecho positivo considera que son instrumentos para salvaguardar la dignidad humana. (Barranco, 2016) Considerando que a través de los derechos humanos se afirma la dignidad de la persona frente al Estado; es decir, son prestaciones que tienen como correlativa obligación las limitaciones que ha de observar el Estado en favor del individuo. (Flores, 2015) Referente a ello, la Corte Constitucional del Ecuador a través de su sentencia No. 33-20-IN/21 ha mencionado que los derechos humanos son facultades inherentes al ser humano, que el Estado debe respetar y garantizar, sin discriminación, para el pleno desarrollo de la persona. (Caso No. 33-20-IN y acumulados, 2021, pág. 39)

Están constituidos por un conjunto de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que atienden al conjunto de necesidades básicas de las personas, permitiendo una vida más libre, racional y justa. Han adquirido las siguientes características específicas: i) universalidad; ii) inherencia; iii) indivisibilidad e interdependencia; iv) imperatividad erga omnes²; v) irreversibilidad; y, vi) progresividad. (Sánchez & Ramos, 2017)

¹ *Ius Cogens* comprende valores universales, reconocidos como tales por todos los hombres, todos los pueblos y todas las naciones. Esos valores son patrimonio común de la humanidad y como tales constituyen derechos que deben ser protegidos, recogidos y realizados por todos los seres humanos. (Sánchez & Ramos, 2017)

² *Erga Omnes* significa que los derechos humanos son universalmente obligatorios bajo cualquier punto de vista e incluso en aquellos casos que no haya sanción expresa ante su incumplimiento. (Sánchez & Ramos, 2017)

1.1.2 Dignidad humana y Vida Digna.

La dignidad humana es definida por varios autores como algo inherente a todas las personas y constituye la base sobre la que se desarrollan los derechos humanos, es decir, fundamenta la construcción de los derechos de las personas como sujetos libres e iguales en dignidad y derechos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019) Dentro de este concepto, la dignidad humana es el fundamento de todos los derechos humanos. Debido a que se reconoce la dignidad intrínseca y derechos iguales e inalienables de las personas, estableciendo aquello como un límite mínimo e indisponible para la regulación de los derechos fundamentales que deben ser protegidos. (Muñoz, 2017) La Corte IDH ha establecido que un aspecto central del reconocimiento de la dignidad humana es la libertad del ser humano para autodeterminarse, de acuerdo con sus propias opciones y convicciones:

“La dignidad constituye la posibilidad de todo ser humano de autodeterminarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones. En este marco juega un papel fundamental el principio de la autonomía de la persona, el cual veda toda actuación estatal que procure la instrumentalización de la persona, es decir, que lo convierta en un medio para fines ajenos a las elecciones sobre su propia vida, su cuerpo y el desarrollo pleno de su personalidad, dentro de los límites que impone la Convención. De esa forma, de conformidad con el principio del libre desarrollo de la personalidad o a la autonomía personal, cada persona es libre y autónoma de seguir un modelo de vida de acuerdo con sus valores, creencias, convicciones e intereses.” (Caso Pávez Pávez Vs. Chile, 2022)

Por otra parte, el concepto de vida digna surge con la interpretación de la CADH, y la Corte IDH lo ha establecido de la siguiente manera:

“El derecho a la vida abarca el derecho a una vida digna; es decir, no solo comprende el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna.” (Caso Guzmán Albarracín y Otras Vs. Ecuador , 2020)

“En razón de este carácter fundamental, el Tribunal ha sostenido que no son admisibles enfoques restrictivos al derecho a la vida y que este derecho comprende no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se generen condiciones que le impidan o dificulten el acceso a una existencia digna. En este sentido, una de las obligaciones que ineludiblemente debe asumir el Estado en su posición de garante, con el objetivo de proteger y garantizar el derecho a la vida, es generar las condiciones de vida mínimas compatibles con la dignidad de la persona humana y no producir condiciones que la dificulten o impidan.” (Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT), 2019)

La Constitución de la República del Ecuador por su parte reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna. Esto implica que las personas puedan tener acceso a la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios. (CRE. 2008. Art. 66, Núm. 2)

De todo ello, se puede concluir que la dignidad humana ha sido la base para que se desarrollen los derechos humanos, reconociendo que las personas por naturaleza son sujetos libres e iguales y por lo tanto todos deben gozar de los mismos derechos. Mientras, el concepto de vida digna se apega al acceso de condiciones que le garanticen su desarrollo integral. En virtud de ello, cada Estado tiene la responsabilidad de ser un garante frente a la protección de los derechos humanos e incluir políticas públicas que fomenten el acceso a una vida digna.

1.1.3 Empresas multinacionales y transnacionales.

1.1.3.1 Concepto de Empresa y Compañía.

En la rama de la economía, una empresa es aquella que tiene como función principal la capacidad de comercializar en condiciones de competencia, productos y servicios en los mercados nacionales e internacionales. Las empresas de propiedad privada suelen perseguir fines de lucro. (Lauk & Gerding, 2008) Dentro de este instituto jurídico, una empresa es una actividad económica organizada para producir bienes o prestar servicios destinados al mercado. (Muñoz, 2017) La naturaleza de la empresa se encuentra estrechamente vinculada a su estructura jurídica. La actividad económica se lleva a cabo mediante la interrelación de múltiples factores de producción. (Cabanellas, 2012)

El Código de Comercio en el art. 14 define a la empresa como *“la unidad económica a través de la cual se organizan elementos personales, materiales e inmateriales para desarrollar una actividad mercantil determinada”*. En base a lo mencionado en párrafos anteriores, la empresa es una organización económica, dirigida profesionalmente para la debida utilización de los factores de producción con el fin de obtener una ganancia o utilidad,

a través de la producción de bienes o prestación de servicios. La Ley de Compañías en su artículo primero establece que, dentro del contrato de compañía, concurre una o más personas dependiendo de la modalidad societaria utilizada, para unir sus capitales o industrias, y de esa manera emprender en operaciones mercantiles, participar de sus utilidades y de otros beneficios sociales, colectivos y/o ambientales.

En virtud de estos conceptos se puede concluir que

la diferencia más importante es que la empresa es un concepto económico y por lo tanto no estará sujeta a derechos. Mientras que una compañía goza de una personalidad jurídica. Esto significa que cuenta con capacidad, nacionalidad, nombre, domicilio y patrimonio.

En este trabajo se hará alusión al concepto de *empresa*, refiriéndose a una organización que mantiene una actividad económica dentro del mercado. Esto debido a que, es la actividad económica de las empresas lo que ha causado un impacto positivo o negativo en el desarrollo de los derechos humanos. Para profundizar más sobre esta noción, es necesario entender que la actividad empresarial es un proceso con fines comerciales o industriales para el beneficio de cualquier empresa. Por lo tanto, la definición de actividad empresarial supone el desarrollo de cualquier compañía con el fin de conseguir aumentar sus ganancias y su potencial en un mercado competitivo. (Lauk & Gerding, 2008)

1.1.3.2 Concepto de empresas transnacionales y multinacionales.

Una empresa multinacional opera en una pluralidad de países, mediante radicaciones de capital en éstos. (Cabanellas, 2012) Se considera que son empresas con sociedades de producción o distribución en diversos países, aunque la matriz y oficina central están en una determinada nación, toma sus decisiones con una perspectiva global para beneficiarse de las ventajas comparativas en cada país. (Casilda, 2015) Además, cuenta con una dirección descentralizada por objetivos u organización divisional. (Suárez, 2004)

Para entender este concepto es importante realizar un análisis desde dos perspectivas, en cuanto a la parte económica, se menciona las empresas multinacionales son los principales

agentes económicos globales de inversión directa extranjera³. En ámbito jurídico, se entienden como una serie de corporaciones relacionadas, incorporadas bajo los ordenamientos legales de varios Estados. La responsabilidad no se transfiere necesariamente de manera automática entre aquellas. (Salmón, Bazay, & Gallardo, 2012)

Tomando en cuenta estas dos concepciones, es notorio que la percepción legal es más compleja, debido a que ve a las empresas multinacionales como corporaciones distintas, en tanto están sometidas a diversos ordenamientos jurídicos internos y cuya responsabilidad no se transfiere necesariamente de manera automática entre aquellas. (Salmón, Bazay, & Gallardo, 2012) Esta característica es trascendental, debido a que las multinacionales actúan en una pluralidad de países, y se acoplan a las condiciones económicas, sociales y legales de cada uno de ellos con el fin de conseguir la maximización de sus beneficios.

Las empresas transnacionales son compañías mercantiles con ánimo de lucro, que constituyen una estructura organizativa societaria presente en una pluralidad de estados en torno a una sociedad matriz. Son operadores económicos privados cuyas actividades, se encuentran sometidas a una pluralidad de jurisdicciones estatales. Tienen actividades empresariales según una unidad de gestión centralizada en la sociedad matriz, desde la cual se dirigen las actividades transnacionales y se ordena el conjunto de la actividad empresarial. (Guamán, 2019)

De acuerdo con las definiciones mencionadas se puede concluir que las empresas transnacionales y multinacionales han extendido su actividad comercial e inversión a otros países extranjeros. Sin embargo, estos dos conceptos se diferencian por el siguiente punto: i) una empresa transnacional tiene sede principal en su país de origen y filiales en varios países; pero estas empresas dependerán de las reglas de la principal; y, ii) la empresa multinacional está en varios países y en los diferentes países, cada sede es independiente de la matriz y tiene sus propias reglas y sus variaciones en sus productos.

³ Para la Organización Mundial del Comercio, la Inversión Extranjera Directa (IED) se realiza cuando un inversor localizado en un país (origen) adquiere un activo fijo en otro país (destino) con el objetivo de administrarlo. La dimensión del activo fijo es lo que distingue a la IED de las otras posibilidades de inversión en activos como pueden ser los bonos, acciones y otros instrumentos financieros. (OMC, 2002)

1.2 Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH).

1.2.1 Origen y contexto histórico.

El origen de la empresa multinacional se remonta a la segunda mitad del siglo XIX. La multinacionalización fue al principio de empresas manufactureras industriales y extractivas. Con la apertura al exterior de un creciente número de países y la globalización de los mercados, un número creciente de medianas y pequeñas empresas expandieron su capital y en la actualidad se han convertido en empresas multinacionales. (Suárez, 2004) Desde el año de 1977, la Comisión de Empresas Transnacionales propuso crear un estándar que regulen los diferentes aspectos de la actividad empresarial, y de esa manera determinar las obligaciones que tienen las empresas frente a los derechos humanos, de todo ello se dejó constancia en el informe E/C.10/31 del 4 de mayo. (Cantú Rivera, 2017) Este proyecto se vio frustrado debido a la gran influencia del neoliberalismo económico y lo que representaba la globalización dentro del mercado. El 20 de agosto de 1998, a través del informe E/CN.4/Sub.2/ Res/1998/8, la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas planteó una segunda iniciativa, que se basaba en establecer estándares normativos sobre las actividades de las empresas. Proyecto que en el año 2003 se denominó “*Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*”. Documento que fue rechazado porque exponía una maximización de responsabilidades sobre derechos humanos a las empresas. (Cantú Rivera, 2017).

De acuerdo con la doctrina, las organizaciones internacionales que defienden los derechos humanos, al analizar los impactos que generan las empresas transnacionales, y sus cadenas globales de proveedores han intentado promover normas que protejan y respeten las libertades de las personas, quienes pueden verse afectadas por las actividades económicas de dichas empresas. (ACNUDH, 2013). Sin embargo, en el año 2005, el Consejo de Derechos Humanos solicitó a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en adelante ACNUDH) que proporcione todo el apoyo administrativo, recursos financieros y humanos necesarios para que se emita un proyecto que se posicione como un estándar mundial para los Estados. Para establecer los PREDH,

se realizó un largo proceso de investigación y consensos internacionales. A continuación, se menciona los informes más relevantes basados en sus resultados más potentes, que sirvieron como base para los PREDH:

Tabla 1

Informes Anuales

No. Informe	Contenido
E/CN.4/RES/2005/69 (20 de abril de 2005)	Aprobación del mandato para el Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Se nombra a John Ruggie como Representante Especial.
E/CN.4/2006/97 (22 de febrero de 2006)	Presentación del informe provisional que expone el contexto general de la globalización, realiza observaciones descriptivas sobre la situación de las transnacionales, esboza el planteamiento estratégico general adoptado y resume el programa de actividades en curso y previstas. (ACNUDH)
A/63/270 (12 de agosto de 2008)	En este informe se describen los principales componentes del marco "Proteger, Respetar y Remediar" y se analizan las líneas de trabajo que se prevé que lleve a cabo el Representante Especial en la ejecución de su mandato ampliado del Consejo de Derechos Humanos. (ACNUDH)
A/64/216 (3 de agosto de 2009)	se señala que la falsa distinción entre el enfoque voluntario y el enfoque obligatorio en lo que respecta a la cuestión de la empresa y los derechos humanos constituye un obstáculo para la adopción de ideas y medidas innovadoras. (ACNUDH)
A/65/310 (19 de agosto de 2010)	Se examinan algunos de los problemas que plantea la cuestión de la jurisdicción extraterritorial en el contexto de la empresa y los derechos humanos, se estudia el alcance y el cumplimiento de la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos en sus cadenas de suministro. (ACNUDH)
A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011)	Introducción y presentación de los <i>"Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar"</i> , en que presentaron de forma concreta los 31 principios.

Fuente: Elaboración propia

Los Principios Rectores fueron aprobados en Asamblea General por el Consejo de Derechos Humanos, el 06 de julio de 2011, a través de la resolución número A/HRC/RES/17/4.

1.2.2 Objetivo de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Los principios son un conjunto de directrices a nivel internacional dirigidas a la protección, garantía y retribución de los derechos de las personas frente a las actividades comerciales y empresariales. Sin embargo, no son vinculantes o de aplicación obligatoria. Entre sus objetivos se encuentran: i) promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas; ii) establecer un estándar para que las empresas incorporen o adapten sus políticas y procedimientos; iii) ser indicadores a escala mundial para verificar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas. (Naciones Unidas, 2012)

Los Principios Rectores establecen principios fundacionales y operativos relativos a: i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos. Este punto se basa en reconocer las actuales obligaciones de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales. ii) Responsabilidad de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos. iii) Acceso a mecanismos de reparación hace referencia a la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. (Consejo de Derechos Humanos, 2011, pág. 1)

1.2.3 Deberes de los Estados.

La Corte IDH ha mencionado que el Estado debe adoptar medidas apropiadas y eficientes para garantizar el respeto y goce de los derechos humanos. Para ello, deberán establecer políticas adecuadas que vigilen y sometan a la justicia las actividades empresariales que se vayan en contra de la dignidad humana y vida digna.

"El deber del Estado de proteger los derechos humanos contra las violaciones cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. En virtud de ello, deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia." (Caso Vera Rojas y Otros vs. Chile, 2021)

"los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar, mediante políticas adecuadas, los abusos que aquellas puedan cometer,

actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.” (Caso Pueblos Kaliñay Lokono Vs. Surinam, 2015)

La Corte también ha dispuesto que los Estados tienen el deber de “enunciar claramente que esperan que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos en todas sus actividades”. (Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras, 2021) En relación con la obligación de protección, deben hacer “cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2015)

1.2.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y responsabilidad de las empresas en los derechos humanos.

El concepto de desarrollo sostenible es aquel que “cubre las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las futuras generaciones de cubrir las propias.” (Strange & Bayley, 2012) Significa cambiar de perspectivas, referente a la forma en la que nos relacionamos con los diferentes ecosistemas. En base a eso, se plantea la necesidad de que los gobiernos emitan políticas que apoyen esa visión mundial. Un elemento importante para el desarrollo sostenible es la necesidad de juntar tres pilares que están interrelacionados: el crecimiento económico, la igualdad social y la sostenibilidad ambiental. (Red Española del Pacto Mundial)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) son “un llamado universal a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030”. (Ames, 2021) Para que esto llegue a cumplirse, es necesario entender cuáles son los roles que cumple cada actor en la sociedad. En primer lugar, está el Estado como un ente regulador, después las empresas quienes fomentan el crecimiento económico, y finalmente tenemos a la sociedad civil, la cual sufre el impacto de las decisiones positivas o negativas que estos dos primeros actores hayan tomado.

Entonces, las empresas transnacionales (en adelante ETN) poseen influencia y control sobre el crecimiento económico tanto en el país de origen como en los lugares donde se

encuentran sus filiales, esto en consecuencia del volumen de capital que manejan. Las ETN ostentan en general de “alto estatus geopolítico, buena reputación (en términos culturales internacionales) y generan daños en el curso habitual de sus actividades”. (Böhm, 2020). Las empresas pueden contribuir a los ODS, en la medida que aplican estos tres pasos: i) Creación de una política de compromiso con los derechos humanos; ii) identificación, mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos; y, iii) establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional, para solucionar los impactos generados y reparar a las víctimas. (Red Española del Pacto Mundial)

Sin embargo, las violaciones de derechos humanos por parte de ciertas empresas transnacionales se han refinado y en sectores como en la industria petrolera o textil se han vuelto consustancial a la evolución de la economía global. Ha existido un fenómeno en los países en vías de desarrollo denominado “captura corporativa” que se basa en “la ampliación del poder de las ETN, así como su descentralización y expansión a través de las cadenas mundiales de suministros” (Guamán, 2019)

En virtud de que las empresas transnacionales y multinacionales tienen la capacidad de agencia para alinear sus actuaciones con los principios y valores de la ONU, fue necesario establecer un esquema que les permita redirigir sus estrategias y operaciones al margen del respeto a los derechos humanos, evitando de esa manera los impactos negativos y promoviendo un desarrollo sostenible.

1.3 Responsabilidad de las Empresas en el marco de los DDHH.

Todas las empresas independientemente de su tamaño, contexto operacional, propietario y estructura tienen que asumir la responsabilidad y consecuencias negativas de las actividades empresariales que realicen. La Corte IDH ha resuelto que la responsabilidad empresarial corresponde a “la abstención de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”. (Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras, 2021) De igual manera, establece las empresas deben actuar de conformidad con el respeto y la protección de los derechos humanos, así como prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias

negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017)

La Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos menciona que dentro del marco de actuación del sector empresarial, la Corte Interamericana ha sostenido que las empresas deben abstenerse de: (i) cualquier práctica o actividad que deniegue o restrinja el acceso, en condiciones de igualdad, a los requisitos para una vida digna, como lo son, el agua y la alimentación adecuada, entre otros: y de (ii) contaminar ilícitamente el medio ambiente de forma que se afecte las condiciones que permiten la vida digna de las personas, por ejemplo, mediante el depósito de desechos de empresas estatales en formas que afecten la calidad o el acceso al agua potable y/o a fuentes de alimentación. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017)

1.4 Reparación de empresas por violaciones de los Derechos Humanos.

La dignidad humana y el acceso a una vida digna son efectivos cuando el Estado garantiza que existirán mecanismos de reparación para los derechos vulnerados. Se debe superar las barreras que impiden a las víctimas de abusos empresariales obtener una reparación justa y legítima. (Deva, 2017) La Corte IDH considera que, los Estados deben adoptar medidas para que las empresas cuenten con: “procesos que les permitan reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen, especialmente cuando estas afectan a personas que viven en situación de pobreza o pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad.” (Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras, 2021)

Un mecanismo es efectivo cuando atiende de forma rápida y repara directamente los daños causados. Para garantizar su eficacia deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles. Los PREDH especifican que los Estados al tener el deber de proteger los derechos humanos, deberán tomar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, administrativas o legislativas que cuando se produzcan ese tipo de abusos en consecuencia de las actividades comerciales, los afectados podrán acceder a mecanismos de reparación eficaces. Si los Estados no adoptan las medidas necesarias y

adecuadas para investigar y reparar las violaciones, la protección de derechos humanos puede debilitarse e incluso carecer de sentido. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

1.5 Buenas prácticas internacionales sobre Empresas y Derechos Humanos.

La CIDH considera que el concepto de *buena práctica* puede definirse como el conjunto de acciones que, a través de un análisis cuantitativo o cualitativo, han indicado tener efectos positivos al atender y solucionar un problema determinado. Deben demostrar que mediante su aplicación y desarrollo han incrementado los esquemas de protección y respeto hacia de los derechos humanos de las personas. En virtud de ello, su replicación suele ser un aspecto recomendado por distintos actores nacionales e internacionales. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pág. 5)

Las acciones que se definen como una *buena práctica* no pueden hacerlo por sí mismas, de forma teórica, se debe comprobar que en la práctica funcionan bien y produce buenos resultados, y, por sus efectos se recomiendan como modelo. El concepto concreto de este término se basa en una práctica exitosa, probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada en otros contextos, con el objetivo de asegurar resultados similares. (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2013, pág. 1)

Las Naciones Unidas en derechos humanos han mencionado que el concepto de *buenas prácticas* es flexible, y como consecuencia asegura la posibilidad de identificar prácticas idóneas que funcionan bajo contextos y circunstancias específicas, pero su alcance puede variar si se intenta replicar en escenarios con condiciones distintas. La CIDH alineada a esa línea de pensamiento indica que las características de *flexibilidad* y *adaptabilidad* permiten que una buena práctica pueda ser operada y desarrollada en base a la realidad específica que se vive en cada Estado. Esto permitirá ampliar las posibilidades de éxito para la consecución de resultados positivos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pág. 5)

Por otra parte, existen dos características adicionales que determinan a los actores que pueden intervenir en el desarrollo de una buena práctica. En primer lugar, está la

integralidad, que significa la una condición de apertura que permite la inclusión de la mayor cantidad de acciones y actores sociales en el diseño, adopción y ejecución de una buena práctica, como por ejemplo actores estatales, organizaciones de la sociedad civil, colectivos de víctimas, pueblos y comunidades, organizaciones y organismos internacionales, empresas, entre otros. La *institucionalidad* es una característica fundamental para la aplicación y adaptación de una buena práctica, debido a que se relaciona con las acciones y procesos formales establecidos en leyes, política y decretos, que aseguran el respeto a los derechos humanos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pág. 7)

Tener en cuenta las buenas prácticas internacionales es importante debido a la forma en la que otros Estados han implementado planes de acción a nivel nacional, que han tenido una buena acogida y resultados favorables. En esa medida, podemos utilizar dichos planes como referentes y adaptarlos a los contextos y circunstancias en otros países con la esperanza de que puedan funcionar de forma correcta.

Sección 2. Aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en la comunidad internacional.

2.1 Análisis estructural de los PREDH.

Los PREDH son directrices a nivel internacional que tiene como objetivo promover la protección y garantía de los derechos humanos frente a las actividades empresariales. Se desarrollaron a través de una lógica dinámica, la cual fue explicada por John Ruggie bajo la perspectiva de bloques constructivos. La idea consiste en que los PREDH se asemejan a bloques ubicados de tal forma que compensen la debilidad de los otros y ejerzan una presión hacia arriba. Y como consecuencia, provoquen una mejora continua de la protección de los derechos humanos. (Rodríguez, 2018, pág. 44)

John Gerard Ruggie, creador de los principios rectores, menciona que existen tres tipos de *gobernanza*⁴ que se desarrollan en la sociedad. El primero hace referencia al sistema nacional de cada Estado y a los sistemas internacionales de derecho público. El segundo consiste en la participación de todos los interesados o afectados por las empresas, que a su vez aplican mecanismos sociales como campañas activistas para conseguir el cumplimiento de las normativas, a lo que se ha denominado un sistema de gobernanza civil. La tercera forma de gobernanza es empresarial, y se basa en interiorizar los elementos proporcionados por los dos sistemas ya mencionados. Los PREDH surgieron después del análisis sobre la gobernanza a nivel global y la de necesidad de alinear estos sistemas, de manera que se compensaran entre sí sus debilidades y se reforzaran mutuamente. Y en virtud de esta alineación se logró promover la aplicación de buenas prácticas referente a la protección de derechos humanos. (Ruggie, 2018, pág. 78)

Las directrices que establecen los PREDH buscan que los actores dentro de los sistemas de gobernanza puedan cumplir sus obligaciones y de esa manera se garantice la protección, respeto y reparación de los derechos humanos. Por ejemplo, los Estados tienen el deber de

⁴ La gobernanza sea cual sea el nivel de organización social en el que se produzca, se refiere a los sistemas de normas, reglas, instituciones y prácticas autorizadas mediante los cuales cualquier colectividad, desde la local hasta la global gestiona sus asuntos comunes. (Ruggie, 2014, pág. 5)

establecer normativa pública que sea congruente y ayude a regular la conducta empresarial. Las empresas más allá de cumplir con las obligaciones establecidas por el Estado deben actuar con debida diligencia para evitar violar los derechos, u ocuparse de los daños cuando hayan ocurrido. Los principios determinan varias formas con las que se podrá otorgar mayor poder a los individuos, y en esa medida podrán hacer efectivo sus derechos. (Ruggie, 2018, pág. 78)

En virtud de lo que se ha mencionado en los párrafos anteriores, los PREDH se han fundamentado en los siguientes pilares:

- i) *El deber del Estado de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros (entre los cuales estarían las empresas), mediante políticas, legislación y decisiones judiciales adecuadas.*
- ii) *Una responsabilidad empresarial independiente aplicable a los derechos humanos, lo que quiere decir que las empresas deberían actuar con la diligencia debida para evitar infringir los derechos de terceros y para solucionar los efectos negativos conectados con ellas.*
- iii) *Conseguir un mayor acceso de las víctimas a medidas judiciales y administrativas efectivas.* (Ruggie, 2018)

Teniendo en cuenta estos pilares, se han organizado a los PREDH en tres secciones sustanciales, que han dado lugar a que se esclarezcan las obligaciones de cada actor dentro de su propio sistema de gobernanza. Esto se vuelve relevante debido a las implicaciones que tienen en el derecho, la política pública y la práctica. No obstante, los principios no promueven nuevas obligaciones, simplemente son el reconocimiento de las expectativas sociales que deben ser satisfechas por los Estados y las empresas que operan en su territorio. (Ruggie, 2018, pág. 79)

Son treinta y un principios, los cuales han sido divididos de manera estratégica en las siguientes secciones: i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos; ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y, iii) acceso a mecanismos de reparación. Cada sección trata de abarcar las obligaciones que deben asumir los actores principales en este marco contextual. Por consiguiente, los PREDH trazan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Visibilizan la importancia de actuar con debida diligencia, de manera que las

empresas puedan gestionar el riesgo de provocar consecuencias negativas en los derechos humanos. Y finalmente, brindan parámetros para que los *interesados*⁵ evalúen el respeto de los derechos humanos. (Naciones Unidas, 2012, pág. 7)

2.1.1 Deber del Estado de proteger los derechos humanos.

Los Estados frente a las obligaciones internacionales tienen que promover el respeto y protección de los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y jurisdicción. Entonces los Estados no son responsables en primer plano de las violaciones a los derechos humanos cometidos por agentes privados. No obstante, si los Estados no cumplen con su deber, se les puede atribuir estas responsabilidades en la medida en la que no adoptaron los procesos adecuados para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por las empresas. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

Por otra parte, el segundo principio establece que el Estado debe enunciar claramente que espera que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción deberán respetar los derechos humanos en todas sus actividades. Esto hace referencia a que no todos los Estados regulan las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio, pero los PREDH promueven que se adopten medidas para impedir los abusos en el extranjero por parte de empresas registradas en un domicilio principal, también conocido como una sede matriz. El objetivo es buscar que las empresas se comporten de manera previsible en otros países.

En cuanto a los principios operativos, los Estados deben hacer cumplir las leyes y evaluar periódicamente si las leyes vigentes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias o vacíos legales. También deben asegurar que otras leyes o normas no restrinjan el respeto hacia los derechos por parte de las empresas. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades. Y pedir un informe en el que se analice el impacto de las actividades puedan tener sobre estos derechos. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

⁵ Se entiende por interesado, cualquier persona que pueda afectar o verse afectado por las actividades de una organización. (Naciones Unidas, 2012, pág. 10)

2.1.2 La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

La influencia económica que poseen las empresas ha provocado que aumente su poder político, dejando en desventaja a las personas que pueden o han sido afectadas por las operaciones industriales. Las consecuencias negativas que en este contexto pueden ser provocadas por las actividades empresariales, se dan cuando un acto elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos. (Naciones Unidas, 2012, pág. 19)

Las empresas pueden verse involucradas en la aparición de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en la siguiente medida:

i) De manera directa: puede provocarlas por sus propias actividades; ii) De manera indirecta: puede contribuir a ellas por sus propias actividades (directamente) o a través de alguna entidad externa (gubernamental, empresarial o de otro tipo); iii) A través de relaciones: puede que, aunque no provoque las consecuencias negativas ni contribuya a ellas, se vea involucrada porque estén causadas por una entidad con la que mantiene una relación comercial y esté vinculada a sus propias operaciones, productos o servicios. (Naciones Unidas, 2012, pág. 18)

Se distingue dos tipos de impactos que puede surgir como consecuencia del desarrollo de las actividades económicas: i) consecuencias negativas, refiriéndose específicamente a que los actos pueden eliminar, cohibir, o reducir la capacidad de las personas para gozar de sus derechos; ii) las consecuencias negativas reales significan que los actos ya han producido o están produciendo daños directos a los titulares de derechos humanos. Debido a ello, el objetivo de los PREDH es que las empresas mantengan un proceso continuo de gestión, y que a largo plazo puedan desarrollar planes de prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos, esto es adoptar medidas adecuadas para velar por que esas consecuencias no se produzcan, a lo que se denominará “*debida diligencia*”. (Naciones Unidas, 2012, pág. 9).

Estos efectos deben evaluarse de acuerdo con la probabilidad y gravedad que conlleven. No obstante, si existe una baja probabilidad, pero una alta gravedad, la primera no

contrarresta la segunda. La gravedad de esa consecuencia, entendida como su escala, alcance y carácter irremediable, debe ser atendida por encima de los costos que supone para la empresa la prevención o mitigación. (Naciones Unidas, 2012)

Las empresas tienen la responsabilidad de actuar con debida diligencia, sin importar su tamaño o producción, abstenerse de infringir los derechos de terceros, y hacer frente a las consecuencias negativas sobre sus actos, en los que tengan alguna participación. (Consejo de Derechos Humanos, 2011, pág. 15)

En materia de derechos humanos la debida diligencia constituye un proceso continuo de gestión, que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.” (Naciones Unidas, 2012, pág. 7) También se menciona que “es la forma en que una empresa determina que información necesita para comprender los riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento y un contexto operacional determinados, así como las medidas que necesita adoptar para prevenirlos y mitigarlos.” (CEGESTI, 2013, pág. 16)

La debida diligencia entonces puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de las empresas, con el objetivo de que se puedan identificar, prever o mitigar los impactos potenciales y a la par tener mecanismos de reparación. El proceso en materia de derechos humanos debe llevarse a cabo lo antes posible, debido a que las actividades comerciales pueden poner en riesgo a diferentes titulares de derechos. Para las transnacionales que cuentan con diferentes sucursales, y a causa de su distribución territorial, la debida diligencia debe aplicarse de acuerdo con el contexto en cada entidad. Lo que se logra con esto, es la identificación de áreas que pueden presentar mayor riesgo de sufrir consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y en virtud de ello, puedan establecerse planes contingentes que contribuyan a la reparación o resolución de tales problemas. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos radica en la abstención de infringirlos y hacer frente a las consecuencias negativas. Esto implica que deberán cumplir las normas nacionales e internacionales. Los PREDH señalan que las compañías tienen que evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan (de manera directa, indirecta, o a través de relaciones) a provocar consecuencias negativas y deben tratar de prevenir o mitigar esos efectos. Dentro de los principios fundacionales se establece que ninguna empresa está exenta de esta responsabilidad. Sin embargo, las empresas pequeñas y medianas tendrán diferentes procesos y políticas. Además, el principio 15 visibiliza la necesidad de que todas las empresas cuenten con las políticas y procedimientos apropiados para afrontar los posibles efectos nocivos de sus actividades. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

Los principios operativos planteados para las empresas establecen actuaciones necesarias para fortalecer la protección de los derechos humanos: i) el compromiso político consiste en establecer políticas empresariales y códigos de conducta; ii) la evaluación de impactos es un análisis del riesgo real y potencial, frente al cual deberán actuar con debida diligencia; iii) la integración de salvaguardias y controles implica el desarrollo de planes de desempeño social, planes de gestión y capacitación en derechos humanos; iv) el seguimiento del desempeño se lo puede realizar a través de asignaciones presupuestarias y procesos de supervisión que permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos; v) la comunicación de las medidas que han sido adoptadas tienen que ser socializadas a través de reportes anuales, reportes de sostenibilidad (“Responsabilidad Corporativa”), publicación de los planes de evaluación/mitigación de impactos; y, vi) las empresas deben adoptar mecanismos de reparación de nivel operacional y diversas formas de comunicación, que les permitan tener un acercamiento real con las personas que pueden ser afectadas por sus actividades, como: reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados e informes públicos oficiales. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

Los PREDH establecen que si las empresas han contribuido o provocado consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos, por sí mismas o en cooperación con otros actores. Para ese fin, el haber establecido los mecanismos

adecuados ayudará a su eficaz resolución. En contextos nacionales y locales tendrán que cumplir todas las leyes aplicables, respetar los derechos humanos y considerar el riesgo de provocar de efectos negativos. Finalmente, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

2.1.3 Acceso a mecanismos de reparación.

Referente al acceso a mecanismos de reparación existen a dos actores responsables. Por una parte, el Estado debe tomar medidas apropiadas para garantizar ya sea por vías judiciales, administrativas o legislativas, que las personas afectadas dentro de su territorio y jurisdicción puedan acceder mecanismos de reparación eficaces. Como se había mencionado anteriormente, los Estados tienen una responsabilidad internacional de adoptar medidas necesarias para investigar castigar y reparar las violaciones cometidas a los titulares de derechos humanos por empresas. (Consejo de Derechos Humanos , 2011)

Dentro de los mecanismos de reclamación no estatales intervienen principalmente las empresas. Concerniente a ello, los PREDH han establecido qué las empresas deben implementar mecanismos de reparación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas o comunidades que sufren las consecuencias negativas de sus actividades. Con el objetivo de que puedan ser atendidos de forma rápida y la reparación sea directa. Para que estos mecanismos garanticen su eficacia deben ser: i) Legítimos; ii) accesibles; iii) predecibles; iv) equitativos; v) transparentes; vi) compatibles con los derechos; y, vii) basarse en la participación y el diálogo. (CEGESTI, 2013, pág. 21)

La importancia de este tema radica en que los procesos de reparación sean eficaces, logrando una restauración adecuada a través de componentes internos. No se deslegitima los procedimientos estatales. Sin embargo, que una empresa pueda contar con mecanismos de reclamación propios, podría agilizar el acceso por parte de quienes han sufrido los daños, y en esa medida se pueda contrarrestar o compensar dichas afecciones, adoptando diversas formas directas como la restitución, rehabilitación, recompensas económicas, así como medidas de prevención ante daños potenciales. (CEGESTI, 2013, pág. 22)

2.2 Implementación de los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.

La CIDH mencionó que a partir de la emisión de los PREDH se visibilizó la falta de marcos normativos que garanticen el respeto de los derechos humanos por parte de empresas que están bajo la jurisdicción de un Estado. Y en virtud de ello, es una prioridad que se extiendan las herramientas necesarias para proteger y garantizar los derechos fundamentales de las personas. Como instrumento de apoyo para la emisión de políticas públicas adecuadas, surgen los Planes de Acción Nacional. Sin embargo, estos no pueden interpretarse como un sustituto de la obligación de adecuación normativa que debe realizar cada Estado de acuerdo con su contexto actual. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019, pág. 64)

2.2.1 ¿Qué es un Plan Nacional de Acción?

Los Planes Nacionales de Acción (en adelante PNA) no son exclusivos para fomentar la aplicación de los PREDH. Los Estados han desarrollado y adoptado PNA en diferentes áreas y temas de políticas, como: derechos humanos, educación, derechos de las mujeres, paz y seguridad, derechos de los niños, cambio climático, energías renovables, seguridad cibernética, entre otras. (Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), 2017) Debido a la efectividad que han tenido los PNAs en diferentes sectores sociales, se han convertido en la principal herramienta para buscar la implementación de los Principios Rectores por parte de los Estados. Estos planes tienen como objetivo sentar las bases para una política pública que establezca medidas de prevención y mitigación de impactos negativos por parte de empresas. (Prandi, 2016, pág. 19)

Referente al conflicto que existe entre las empresas y los derechos humanos, se considera que un PNA es una “estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra los impactos adversos sobre los derechos humanos por parte de las empresas comerciales de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, pág. 3)

Se ha considerado que a través de los PNAs un gobierno establece prioridades y articula las acciones que adoptará para apoyar la implementación de obligaciones y

compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a un área o tema de política determinado. (Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), 2017) En razón de ello, la investigación sobre el contexto que vive cada país es fundamental para identificar brechas y determinar de forma concreta las acciones que deben plantearse en los PNAs. De esa manera visibilizar el compromiso del Estado con la sensibilización, promoción y protección de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privados. (Red Española del Pacto Mundial, pág. 15)

2.2.2 Importancia del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos.

Después de haber revisado la relevancia del desarrollo de los Planes Nacionales de Acción, hablar del proceso de construcción es sumamente delicado, debido a que un buen PNA tiene la capacidad de fomentar una mayor coherencia en materia normativa y legislativa. Por otra parte, si el plan es inconsistente puede provocar retrocesos y estancamientos que no responden a las necesidades tanto de los particulares como de las empresas.

En muchas ocasiones la falta de calidad en el contenido de los PNA son el manifiesto de las deficiencias de esas iniciativas. Esto como consecuencia de no haber preparado un PNA respaldado por una acción concreta del Estado y una participación inclusiva de las partes interesadas. En varios países se ha fomentado un acuerdo voluntario en el que cada parte se compromete a promover prácticas empresariales responsables. Referente a ello, el Grupo de Trabajo de la ONU menciona que el carácter voluntario de las expectativas respecto de las empresas no cumple la base de referencia de los Principios Rectores e inevitablemente refuerza la idea obsoleta de que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es opcional. (Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, 2021, págs. 12-13)

2.2.3 Criterios Objetivos de las Naciones Unidas sobre la elaboración del Plan Nacional de Acción.

Durante el proceso para la elaboración de un Plan de Acción Nacional es importante considerar cuatro criterios esenciales:

i) los PNA deben reflejar adecuadamente los deberes de un Estado para proteger los derechos humanos en contra de impactos negativos relacionados con las empresas y proporcionar el acceso efectivo a la reparación. Además, deben sustentarse en los principios básicos de derechos humanos de no discriminación e igualdad; ii) ser específicos al contexto y abordar los abusos reales y potenciales de los derechos humanos relacionados con las empresas en el país. Definir medidas enfocadas y realistas que produzcan el mayor impacto posible en la prevención y reparación de estos daños a los derechos humanos; iii) deben desarrollarse en procesos inclusivos y transparentes. Se debe permitir que las partes interesadas relevantes participen en el desarrollo; iv) los PNA deben revisarse y actualizarse periódicamente, debido a que deben responder a contextos cambiantes y esforzarse por lograr beneficios acumulativos. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, pág. IV)

El Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, a través del informe A/HRC/32/45/Add.4, menciona varias recomendaciones, retos y beneficios referente al desarrollo de PNAs. Entre los cuales están los siguientes:

i) Recomendaciones:

- Intervención transversal de diferentes instituciones estatales.
- Consultas que involucren a las partes interesadas, como: empresas, PYMES, comunidad y academia.
- Contar con el apoyo de la comunidad internacional, quienes ya hayan recorrido el desarrollo e implementación de los PNAs.
- Participación de las Instituciones Naciones de Derechos Humanos, como las Defensorías.
- Los PNAs deben contar con el apoyo de autoridades de alto nivel.
- Priorizar los sectores con mayores problemáticas (industria extractiva, industria textil, financiera, agroindustria, entre otras).
- Los PNAs deberían contar con medidas voluntarias y obligatoria de implementación.

- No anclar el desarrollo de los PNAs a los periodos de gobierno, con el objetivo de garantizar su continuidad.

ii) Beneficios:

- Facilita la coherencia política, asignando un rol y responsabilidad concreta a las instituciones estatales para la implementación de los Principios Rectores.
- Los PNAs son un medio para lograr un desarrollo sostenible inclusivo y cumplir con la agenda 2030.
- Los estados en conjunto con las partes interesadas evalúen el estado y la efectividad de los mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales existentes.

iii) Retos:

- Establecer indicadores concretos y sensibles a los derechos humanos para poder medir y monitorear el avance en la implementación del PNA y en el alcance de los resultados esperados.
- Lograr un balance en la participación de los diversos actores a través de un proceso transparente e inclusivo.
- Implementación de medidas jurídicas y no jurídicas con sanciones concretas. (Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, 2016, págs. 11-12)

2.3 Países que han implementado los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.

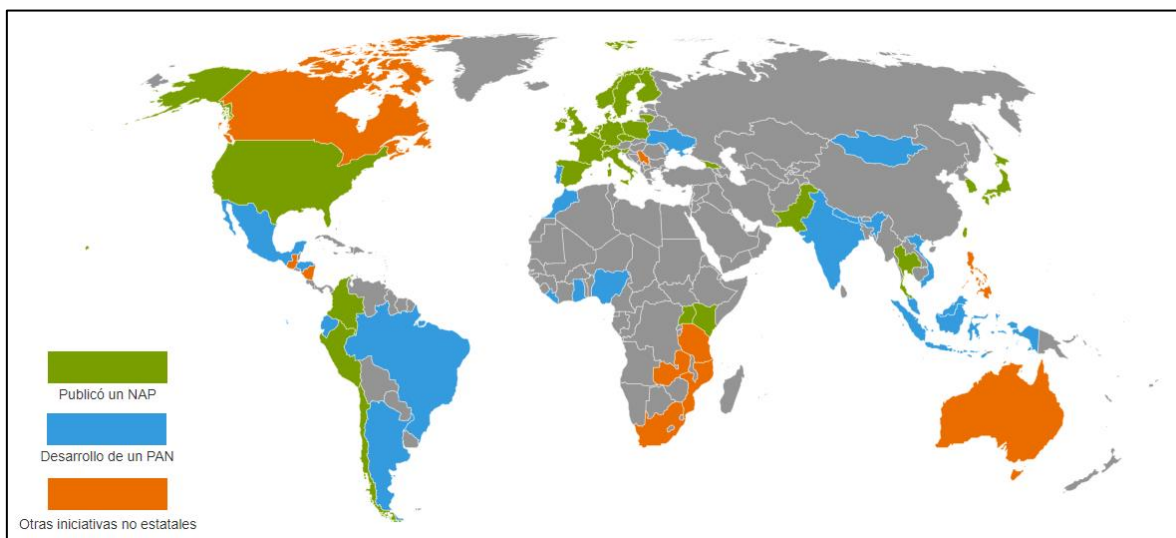
A partir de la emisión de los PREDH en el año 2011, su implementación no ha cubierto las expectativas que inicialmente se tenían, debido a que el avance fue lento hasta el 2015. Año en el que se presentaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, sin lugar a duda cumplir con esta agenda implicaría el esfuerzo y colaboración de entidades gubernamentales y el sector privado. A partir de esta fecha el número de países que han acogido los PREDH ha aumentado considerablemente.

Actualmente, treinta y un países han presentado un PNA, entre los cuales están: Chile, Colombia, Perú, Francia, Alemania, España y Reino Unido. Por otra parte hay dieciocho

países que se encuentran en el desarrollo de su PNA, por ejemplo: Argentina, Brasil, Ecuador, Ghana, Honduras, Indonesia, México y Portugal. Por último algunos Estados han implementado los PREDH a través de medidas no gubernamentales, y estos son: Australia, Canadá, Guatemala, Mozambique, Nicaragua, Filipinas, Serbia, Sudáfrica, Tanzania y Zambia. (Instituto Danés de Derechos Humanos, 2017)

Figura 1

Países que han implementado los PREDH



Fuente: Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), 2017

2.3.1 Ejemplo práctico sobre la implementación de los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción.

Con el objetivo de identificar las buenas prácticas desarrolladas por otros Estados, se tomarán como ejemplares los PNAs de Colombia, que si bien no maneja la misma legislación tiene grandes similitudes con la normativa ecuatoriana.

i) Antecedentes.

En el año 2012 y 2013 pusieron en marcha un proceso participativo de evaluación y consulta. El Estado colombiano adoptó su primer PNA en Derechos Humanos y Empresas en el 2015 proyectándose hasta el 2018. El Plan contempló 11 líneas de acción y 86 acciones específicas con una vigencia de 3 años. En el año 2020 actualizaron el plan de acuerdo con

el contexto que atravesaron durante la pandemia de Covid-19. Este tiene una proyección hasta el 2022.

ii) Retos y Objetivos.

Inicialmente Colombia estableció los siguientes retos para la implementación del PNA:

- i) garantizar la coherencia vertical de las políticas públicas;
- ii) capacidad de influir en las empresas para lograr una apropiación de los PREDH;
- iii) garantizar que las decisiones comerciales eviten y aborden posibles impactos adversos;
- iv) participación coordinada del sector empresarial y el Estado en zonas afectadas, con el objetivo de mejorar su condición;
- v) fortalecimiento de la oferta institucional de mecanismos de reparación estatal y no estatal, y acceso de la población a los mismos, y,
- vi) seguir trabajando por evitar la violencia sindical e impulsar la promoción de los derechos de los trabajadores.

En cuando a los objetivos específicos, establecieron varios, sin embargo a continuación se mencionan los más relevantes:

- i) fortalecer las políticas estatales que fomenten la protección a los derechos humanos en las empresas en el país;
- ii) incentivar el respeto de los derechos humanos en las empresas, independientemente de su tamaño;
- iii) fomentar la adopción y apropiación de procesos de debida diligencia empresarial;
- iv) garantizar el acceso efectivo y diferencial a mecanismos de reparación en el marco de las actividades empresariales;
- v) generar espacios de diálogo para que sea un proceso participativo de los actores involucrados;
- vi) contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible; y,
- vii) implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

iii) Entidades de control.

Crearon dos entidades para iniciar el proceso de elaboración del PNA, las cuales orientaron las fases de desarrollo, seguimiento de sus lineamientos, redacción e implementación del plan. En primer lugar está la Comisión Asesora, conformada por la sociedad civil, gremios, la Defensoría del Pueblo y la comunidad internacional; y, en segundo lugar está el Grupo de Trabajo Interinstitucional, integrado por entidades del Estado colombiano. Por último, para lograr cumplir con los lineamientos y ejes de dirección

establecidos en los PNAs han consolidado un trabajo interministerial, que facilita la organización y control por parte del Estado.

iv) Implementación de los PREDH.

Primer pilar “Proteger”.

Como resultados de la aplicación del PNA (2015-2018) encontramos los siguientes:

1. Adopción de los lineamientos de derechos humanos del sector minero energético a cargo del Ministerio de Minas y Energía (Resolución 40796 de 2018).
2. Entidades territoriales como la Alcaldía de Cali elaboraron lineamientos propios a nivel local en materia de derechos humanos y empresas. Se han elaborado políticas públicas en derechos humanos con un componente de empresas y derechos humanos en la Alcaldía de Barrancabermeja y la Gobernación de Antioquia.
3. En el Departamento del Cesar se generan espacios de diálogo entre empresas, Gobierno y sociedad civil para la construcción de confianza, la resolución de conflictos y la protección de poblaciones vulnerables.

A través del PNA (2020-2022) se han planteado trabajar con los siguientes lineamientos:

1. Promover un enfoque de derechos humanos en la reactivación económica y social.
2. Fomentar la creación de normatividad y estrategias que promueva el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de actividades empresariales.
3. Difusión del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos y de instrumentos y estrategias relacionadas con la promoción de estos derechos.
4. Promover la inclusión y la no discriminación en la actividad empresarial.
5. Articular espacios de diálogo social y participación efectiva.
6. En zonas afectadas por la violencia proveer orientación y asistencia a las empresas que allí se encuentran, con el fin de promover la promoción, protección y garantía de los derechos humanos.

7. Proveer orientación y asistencia a las empresas y emprendimientos enfocadas en la población vulnerable.
8. Estrategias de participación para personas en proceso de reintegración, así como iniciativas que fortalezcan la estabilización y consolidación del país.
9. El Estado como actor económico.

Segundo Pilar “Respetar”.

Como resultados de la aplicación del PNA (2015-2018), se desarrollaron nuevas formas de relacionamiento entre las empresas y el territorio, como la del Grupo de Trabajo de Carbón y Derechos Humanos y su compromiso con la defensa de la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos en los departamentos del Cesar y La Guajira.

Para el desarrollo del PNA (2020-2022) se han planteado trabajar con los siguientes ejes:

1. Dotar a las empresas de herramientas con el fin de que cumplan su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
2. Fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos.
3. Capacitar a las empresas públicas y privadas en la necesidad de mitigar las consecuencias sobre las posibles afectaciones a los derechos humanos en razón a sus operaciones o productos o servicios prestados haciendo énfasis en aquellas que se encuentran en la región.
4. Llevar un seguimiento sobre como las acciones de las empresas impactan los derechos humanos

Tercer Pilar “Medidas de Reparación”

Durante la ejecución del PNA (2015-2018) se elaboró una hoja de ruta para poner en marcha un sistema integral de reparación no judicial, el cual ha sido elaborado por el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER). Por parte del Gobierno nacional ha aunado esfuerzos para fortalecer, en los territorios, la oferta de mecanismos de reparación no judicial, en casos de empresa y derechos humanos a través de las Casas de Justicia y Sistemas Locales de Justicia.

A través del PNA (2020-2022) se han planteado trabajar con los siguientes ejes: i) acceso a los mecanismos judiciales de reparación. Para garantizar este eje se ha planteado trabajar en conjunto con la Consejería Presidencial, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior; y, ii) acceso a los mecanismos no judiciales de reparación. En este caso, se plantearon objetivo en conjunto con la Consejería Presidencial, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Justicia y Gremios.

Sección 3. Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos en el marco jurídico ecuatoriano.

Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia. Por ello, los derechos establecidos en la Constitución se convierten en límites que deben ser respetados. Lo que significa que todo poder, público y privado, está sometido a los ellos. Para que las autoridades competentes puedan efectivizarlos y maximizar su ejercicio, necesitan dos perspectivas: i) la pluralidad jurídica y ii) la importancia de los derechos reconocidos en la Constitución para la organización del Estado. (Ávila, 2011, pág. 123)

A través de la pluralidad jurídica, los sistemas jurídicos y las fuentes se diversifican. Valga como ejemplo la autoridad que ejerce competencia constitucional crea normas con carácter de ley, precedentes nacionales, y las instancias internacionales dictan sentencias que también son generales y obligatorias, precedentes internacionales. (Ávila, 2011, pág. 124) Como consecuencia de esto, las normas hipotéticas no han sido suficientes para prever todas las posibles situaciones en las que se violen derechos. De esta forma, toma relevancia la necesidad de establecer principios que les permitan a los jueces o tribunales convertir una norma tética en una regla para un caso en concreto. (Ávila, 2011, pág. 126) Cuando un Estado de forma soberana decide suscribir y ratificar un tratado, asume todas las obligaciones y deberes de respetar y proteger los derechos humanos, lo que implica que se comprometan a respetar estos derechos en todo lugar, en cualquier tiempo y respecto a todas las personas, sin discriminación alguna.

Ecuador en el 2020 se convirtió en el primer país del mundo en ratificar los 27 convenios internacionales que la Sección de Tratados de Naciones Unidas considera materia de derechos humanos. (Cancillería del Ecuador , 2020) El 15 de octubre de ese mismo año, el gobierno asumiendo sus obligaciones y deberes, anunció su compromiso de implementar los PREDH a través de un plan de acción nacional. (Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), 2020)

3.1 Inobservancia de principios rectores en la normativa vigente.

Desde el año 2008, Ecuador le dio relevancia a la protección de derechos humanos a través de la Constitución, la misma que tienen una supremacía sobre las demás normas. A diferencia de las normas abarca tres ámbitos importantes: i) en primer lugar es material, porque establece derechos que deberán ser protegidos con particular importancia; ii) es orgánica porque determina los órganos que forman parte del Estado, y son quienes tendrán la facultad para garantizar los derechos; y iii) finalmente es procedimental porque establece mecanismos de participación tanto para la toma de decisiones como para la elaboración de normas. (Ávila, 2011, pág. 111) Sin embargo, a la fecha de expedición de la Constitución ya se encontraban otras leyes vigentes que no abarcaban de manera rigurosa la protección de derechos.

3.1.1 Ley de Compañías.

En materia societaria, Ecuador ha tenido una transición desde el año 1831, esto debido a la necesidad de regular las relaciones comerciales mientras se buscaba una estabilidad política. Inicialmente se adoptó el Código de Comercio español, y en el año 1875 se emitió nuestro propio Código de Comercio. En 1906 se dictó un nuevo código basado en lo que regía en Venezuela. Nuevamente se cambió el Código de Comercio en 1960, año en el que varios cuerpos jurídicos comenzaron a tener independencia, y el 15 de febrero de 1964 entra en vigor la Ley de Compañías, misma que contenía regulaciones específicas referente a las sociedades comerciales y que posteriormente ha sido codificada y reformada. (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros)

La Ley de Compañías responde de forma más acertada a la regulación de las sociedades comerciales, estableciendo requisitos y solemnidades para su constitución y existencia legal. Con esta ley también se procuraba establecer parámetros para la relación entre socios o accionistas, que internamente las decisiones asamblearias respeten el interés social y de esa manera se eviten los siguientes abusos: i) por parte de los quienes cuentan con la mayoría de votos y que muchas veces gozan de una libertad absoluta; y, ii) por parte de la minoría, que frente a su debilidad, opta por una actitud obstruccionista u obstaculizadora, impidiendo el normal desenvolvimiento de la empresa. (Nazar)

Inicialmente la Superintendencia de Bancos se encontraba a cargo de la regulación de sociedades, tenía la función de controlar y vigilar. En el año de 1967 se crea la Superintendencia de Compañías, la cual se encargaría de fiscalizar a las sociedades registradas. Actualmente, la Ley de Compañías y su entidad de control se encargan de vigilar y controlar la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades en las circunstancias y condiciones establecidas por la Ley. Todo ello, a través de sistemas de regulación y servicios, contribuyendo al desarrollo confiable y transparente de la actividad empresarial en el país. (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros)

Teniendo en cuenta las regulaciones que presenta la Ley de Compañías, es innegable que no responde a los aspectos trascendentales de la protección de derechos humanos. Su codificación está basada en establecer estándares de funcionamiento y organización. Sin embargo, no contempla la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos y actuar con debida diligencia en el desarrollo de su objeto social.

3.1.2 Código del Trabajo.

En el derecho laboral, la ley fundamental es el Código de Trabajo, el cual concentra principios, instituciones y normas que fomentan la protección de los trabajadores. Sin embargo, existen otras leyes laborales, así como fuentes normativas de menor jerarquía como son: decretos, reglamentos, ordenanzas y resoluciones. (Monesterolo, 2018)

La legislación laboral ecuatoriana nació en el año 1938, fecha en la cual se aprobó el primer Código. Esta normativa ha pasado por una serie de cambios importantes para adaptarla a las exigencias de la economía y la política del país. (Porrás, 2013, pág. 16) El Código del Trabajo ha sido objeto de varias codificaciones oficiales. La primera fue en 1997 y la segunda en el 2005, esta última ha sido reformada en varios artículos con el objetivo de adecuarla al contexto actual. (Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional, 2005, pág. 1)

Por una parte, la Constitución de 2008, en lo relativo a los derechos laborales, estableció: i) derechos y principios fundamentales en el trabajo; ii) reconocimiento de otras formas de trabajo más allá del empleo; y, iii) régimen económico. (Porrás, 2013, pág. 30) Por otra, el artículo uno del código de trabajo, menciona que los preceptos del Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Por diversos acontecimientos, la sociedad ha tenido que adaptarse a nuevas modalidades de trabajo, sin embargo, el actual Código no responde de forma satisfactoria a dichos cambios. Como consecuencia de ello, en materia laboral se ha tenido que recurrir a acuerdos ministeriales y decretos presidenciales que llenen los vacíos legales y orienten las relaciones laborales. El contexto económico influye en las transformaciones laborales, lo que puede proporcionar lineamientos que tomará la reforma. (Porrás, 2013, pág. 16) En resumen, la falta de respuesta y previsión frente al pandemia COVID -19 provocó vulneraciones a los trabajadores, porque al emitirse acuerdos ministeriales que trataron de regular las relaciones laborales no guardaban coherencia con la Constitución y los derechos humanos, descompensando la relación laboral y dejando en estado de desventaja a los trabajadores que fueron despedidos sin derecho a su indemnización.

3.1.3 Código Orgánico del Ambiente.

Con la Constitución de 2008, Ecuador se transformó en un Estado de derechos, lo que implicó establecer estándares para una vida digna, a lo que se denominó “buen vivir o *sumak kawsay*”. En este contexto, el 12 de abril de 2017 a través del Registro Oficial se publicó el Código Orgánico del Ambiente. El cual pretendía garantizar el derecho de las personas a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, así como proteger los derechos de la naturaleza.

Este Código dispone que las empresas privadas, públicas y mixtas tienen la obligación de acogerse a las disposiciones señaladas, sin importar que se encuentren permanente o temporalmente en el territorio nacional. Tiene varios objetivos concretos, entre los cuales encontramos: i) es regular los derechos, garantías y principios relacionados con el ambiente

sano y la naturaleza, previstos en la Constitución y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado; ii) establecer los principios y lineamientos ambientales que orienten las políticas públicas del Estado; iii) establecer, implementar e incentivar los mecanismos e instrumentos para la conservación, uso sostenible y restauración de los ecosistemas, biodiversidad y sus componentes; iv) regular las actividades que generen impacto y daño ambiental, a través de normas y parámetros que promuevan el respeto a la naturaleza; v) prevenir, minimizar, evitar y controlar los impactos ambientales, así como establecer las medidas de reparación y restauración de los espacios naturales degradados.

En cuanto al impacto que pueden tener las actividades empresariales, este Código es el más cercano a los PREDH. Debido a que promueve la protección de los derechos en cuento al buen vivir, y a la vez dispone mecanismos de reparación, que deberán cumplir quienes atenten contra la naturaleza, ecosistema y biodiversidad. Por ejemplo, en el Art. 183 se establecen pólizas por responsabilidades ambientales, que servirán como seguro o garantías para cubrir las consecuencias negativas del operador que se deriven de su actividad económica o profesional.

Adicionalmente, constan lineamientos para la determinación del daño ambiental; atribución de responsabilidad por generación de daños ambientales; medidas de prevención y reparación integral de los daños. Sin embargo, no se puede distinguir de manera concreta el segundo pilar de los PREDH, que consiste en respetar los derechos humanos a través de establecer ciertas medidas de organización interna, aplicar la prevención mediante la debida diligencia y el establecimiento de medidas de reparación extrajudiciales.

3.2 Implementación del PNA en Ecuador.

A partir de julio de 2019, Ecuador es parte del proyecto “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe” (CERALC), el cual tiene como objetivo promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la región, apoyando prácticas de conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos. Actualmente se encuentra financiado por la Unión Europea y es implementado por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El proyecto CERALC ha motivado a los gobiernos a implementar los PREDH dentro de su marco jurídico, y a las empresas y sociedad civil a participar de forma activa en el desarrollo de los PNAs. (Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas)

Para Ecuador es trascendental establecer una organización lineal que sirva como estrategia para la construcción del PNA. El Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos ha propuesto a los Estados implementar las siguientes fases de desarrollo para los PNAs: i) iniciación; ii) evaluación y consulta; iii) redacción del PNA inicial; iv) implementación; y, v) actualización. Estos puntos no solo son sugerencias teóricas, también son recomendaciones basadas en las buenas prácticas internacionales. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, pág. iv)

La fase de *iniciación* consiste en cuatro gestiones básicas. En primer lugar, para el desarrollo del PNA se ha designado al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (en adelante MRMH) como entidad de planificación y control, el cual fue recomendado Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas. Este Ministerio deberá buscar un compromiso formal del gobierno para participar en la creación e implementación de un PNA. También tendrá que identificar las entidades gubernamentales pertinentes que deben ser incluidas en el proceso y además fortalecer el conocimiento sobre el tema de empresas y derechos humanos entre las máximas autoridades de estos departamentos. En segundo lugar es necesario la creación de una plataforma que sirva para la coordinación y comunicación entre las entidades gubernamentales. Esta entidad deberá emitir un mandato en el que se coordine la colaboración entre las partes interesadas y debe liderar la redacción del proyecto. El tercer punto establece la creación de un formato para el compromiso con las partes no gubernamentales. Esto es esencial para que el PNA sea eficaz y legítimo. Y como cuarto y último punto, se debe desarrollar y publicar un plan de trabajo estructurado y asignar los recursos adecuados. Esto necesariamente dependerá del contexto económico en el que se encuentre cada país. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, pág. 6)

En la fase de *evaluación y consulta* el objetivo es identificar los principales impactos negativos sobre los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales y las brechas que existen en los procesos judiciales, extrajudiciales y corporativos. Para ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores debe tener una comprensión sólida de dichos impactos tanto en el territorio nacional como en el extranjero. Además, se debe tener en cuenta los impactos que se están dando en la actualidad como aquellos que se consideren con posible riesgo en el futuro. El exponer los desafíos reales que enfrenta la sociedad y las empresas, por una parte facilitará el reconocimiento de las brechas gubernamentales en las que se necesita la implementación de los PREDH, y por otra, se podrá identificar las áreas prioritarias que se tendrán que abordar el PNA. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, págs. 7-8) . Una vez que haya concluido la etapa de evaluación y consulta se podrá comenzar con la fase de *redacción inicial del PNA*. De ese modo la entidad gubernamental que se encarga del proyecto podrá comenzar a trabajar con datos reales, y así establecer medidas efectivas. De forma general el documento deberá procurar abarcar los siguientes puntos específicos: i) garantizar la participación de todos los actores interesados; ii) mediar entre los diferentes intereses; iii) garantizar la coherencia en todas las políticas y reglamentos gubernamentales; y, iv) establecer actividades enfocadas y alcanzables que permitirán la protección de los derechos humanos. Después de haber revisado o corregido dicho documento, finalmente se hará el lanzamiento oficial del PNA inicial que en definitiva tendrá abordar las brechas de gobernanza y poner especial énfasis en las áreas prioritarias evaluadas en la fase dos. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, pág. 9)

Las fases de *implementación y actualización* como sus nombres lo refieren hacen alusión a la aplicación práctica de los PNAs. Después de efectuar acciones y continuar la colaboración interdepartamental es indispensable que se asegure el monitoreo por parte de los múltiples actores interesados. La actualización consiste en la constante evaluación de los impactos del PAN, que a largo plazo permitirá identificar brechas, incoherencias y vacíos legales. Todo ello dará como resulta una mejor adaptación del PNA que ayude a mejorar la aplicación de los PREDH y protección de derechos. (Working Group on Business and Human Rights, 2016, págs. 9-10)

La Guía sobre Planes Nacionales de Acción de derechos humanos y empresas establece este modelo con el objetivo de que la implementación de los PREDH sea atingente y responda de forma eficiente a los conflictos que actualmente existe entre la sociedad y el sector empresarial. Sin embargo el desarrollo de cada fase podrá ser abordado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana de acuerdo con lo que crea conveniente para el contexto nacional.

3.2.1 Actuaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana frente al desarrollo del PNA.

El MRMH se ha encargado de desarrollar la *fase de iniciación* y en efecto han fortalecido el conocimiento de los funcionarios en materia de derechos humanos. Al finalizar el 2020, más de 250 funcionarios del servicio exterior recibieron una capacitación sobre empresas y derechos humanos. (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2020) Durante el año 2021 se realizaron varios talleres de preparación, en los cuales intervinieron delegados de Ecuador, Unión Europea, Chile, Perú y Colombia, durante esos talleres se compartieron las experiencias durante la elaboración, desarrollo e implementación de los PNAs cada Estado respectivamente. (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2021) Adicionalmente se llevó a cabo un taller sobre la creación de la plataforma interinstitucional con la cual se impulsará el desarrollo del PNA y la intervención de los actores relevantes. (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2021)

Además del MRMH, las instituciones que trabajarán para ejecutar el PNA, son: i) Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca; ii) Defensoría del Pueblo; iii) Ministerio de Trabajo; iv) Secretaria de Derechos Humanos; v) Secretaria Nacional de Planificación; vi) Fiscalía General del Estado; vi) Ministerio del Ambiente, del Agua y Transición Económica; y, vii) Consejo de la Judicatura. (Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas)

Como parte de un ciclo de encuentros de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en el ámbito de los derechos humanos y empresas, el Ministerio de Relaciones Exteriores se ha encargado de entablar diálogos con la sociedad civil y el sector empresarial. A través de

talleres han participado más de 100 representantes de diferentes organizaciones de la sociedad civil. Entre ellos, sindicatos de trabajadores, defensores de los derechos humanos y ambientales, representantes de pueblos y nacionalidad indígenas, y varias universidades. Estos espacios les han permitido a las autoridades identificar la visión de ambos grupos de interés, lo cual se ha contribuido a reconocer los sectores vulnerables y escuchar sugerencias para la construcción de PNA. (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana , 2021)

Las Asociaciones Empresariales que han decidido apoyar el desarrollo de PNA en Ecuador son: i) Red Local del Pacto Global – Ecuador; ii) Federación Nacional de Cámaras de Comercio del Ecuador; iii) Cámara de Industrias y Producción de Quito; y, iv) Cámara de Industrias de Guayaquil. En cuanto a la sociedad civil se encuentra la Alianza por los Derechos Humanos, que a su vez está integrada por dieciocho organizaciones, como: Comisión Ecuémica de Derechos Humanos (CEDHU), Surkuna, Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos (INREDH), Amazon Frontlines, YASunidos, entre otras. (Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas)

3.3 Reconocimiento de sectores vulnerables.

El reconocimiento de los sectores vulnerables cobra importancia en la fase de evaluación y consulta previo a la codificación del PNA. Para ello se tomará en cuenta las recomendaciones emitidas por el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. Que a través del cuarto informe periódico del Ecuador (E/C.12/ECU/CO/4), sugieren al Estado reconsiderar el incremento de la explotación petrolífera y la minería a gran escala a la luz de los compromisos del Acuerdo de París. Debido al incremento de concesiones en territorios indígenas y la flexibilización de las normas de actividades extractivas ha provocado una afección directa a los pueblos y comunidades aledañas a los sectores de extracción. En consecuencia, recomiendan: i) adoptar las medidas necesarias para asegurar a los pueblos indígenas, la seguridad jurídica en cuanto a sus tierras, territorios y recursos naturales ocupados y usados tradicionalmente. En particular en los casos Mirador, San Carlos Panatza, y Rio Blanco; y, ii) Prevenir actividades hidrocarbúferas en la zona intangible, así como en la zona de amortiguamiento

del Parque Yasuní. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2019, pág. 3)

Referente a la explotación de recursos no renovables, existe una gran preocupación por el impacto que tienen las actividades extractivas sobre el medio ambiente. Por ello, recomiendan al Estado adoptar medidas para las comunidades más afectadas por el deterioro ambiental, como las comunidades rurales, afrodescendientes e indígenas en Esmeraldas. De esa manera garantizarles el goce de sus derechos. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2019, pág. 9)

La extracción minera y petrolera en el Ecuador debe permanecer en constante vigilancia por parte del Estado, debido a que estas actividades son propensas a contaminar el ambiente y afectar a diversas comunidades. Es importante fomentar el respeto y las medidas de reparación atinentes frente a los derechos vulnerados. Si bien hay varios sectores que necesitan la implementación de los PREDH, esta actividad en especial necesita ser controlada por el riesgo que representa. Por ejemplo, el 28 de enero de 2022, la caída de rocas sobre el tubo del Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) en el sector de Piedra Fina, provincia de Napo, ocasionó un nuevo derrame petrolero en la Amazonía. 6.300 barriles se derramaron. En abril del 2020, alrededor de 100.000 personas en Río Coca fueron afectadas por vertidos de petróleo en dos ríos, causados por la rotura de tuberías de tres oleoductos erosionada (SOTE y OCP) construidos en una región altamente sísmica y erosionada. El 29 de septiembre de 2018, los habitantes de una comunidad en Shushufindi, provincia de Sucumbíos, denunciaron la contaminación por el derrame de petróleo en el bloque 15 de Petroamazonas. Estos hechos afectan a varios actores, en diferentes proporciones, sin embargo, el Estado y los operadores ambientales deben procurar que las medidas de reparación sean ágiles y atinentes a los daños provocados.

Conclusiones.

Los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos se han considerado como directrices a nivel internacional que tienen como objetivo la protección, garantía y retribución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales. No obstante, carecen de carácter vinculante y por lo tanto su aplicación no es obligatoria. Esta peculiaridad ha provocado una rezagada acogida por parte de los países que pertenecen a las Naciones Unidas.

Actualmente, las empresas son un eje fundamental dentro de la economía de un país, que con el paso del tiempo han fortalecido sus posiciones, adquiriendo influencia y poder político. En muchas ocasiones han llegado a gozar de privilegios no apropiados, por ser estimadas como fuentes de trabajo. Sin embargo, en materia de derechos humanos también deberán ser consideradas responsables por las consecuencias negativas de sus actividades. En principio, los PREDH han establecido que las empresas tienen que respetar y abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a los efectos nocivos que hayan provocado de manera directa, indirecta o a través de relaciones. Frente a esto, ninguna empresa está exenta de responsabilidad, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.

Aplicar responsabilidad a las empresas nace por los impactos, riesgos y consecuencias que conlleva el desarrollo de sus actividades. La probabilidad y gravedad de los perjuicios se extiende en varias escalas y alcances, por ejemplo, aquellas actividades que puedan causar daños irremediables deben ser atendidas para su prevención, reparación o mitigación. Los daños causados por las empresas afectan directamente a la sociedad civil, entendiéndose como grupos vulnerables que se encuentran en desventaja frente a estos operadores económicos.

Se ha demostrado que los Principios Rectores se pueden aplicar en los diferentes contextos de cada Estado. Al ser directrices, estos ayudarán internamente a crear una coherencia entre la normativa jurídica. A largo plazo esto ayudará al Estado a garantizar la protección de los derechos humanos, vigilar que las empresas respeten y actúen con debida

diligencia en el desarrollo de sus actividades económicas y finalmente a establecer mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales. La implementación de los Principios Rectores se da a través del desarrollo de un Plan Nacional de Acción, el cual tiene como objetivo identificar las brechas normativas y buscar una solución adecuada, que permita garantizar el goce de los derechos humanos.

Durante los últimos años, Ecuador ha liderado la elaboración de un tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas. Sin embargo, este documento continúa siendo modificado y estructurado. En el año 2020, el gobierno ecuatoriano se ha comprometido a implementar los PREDH a través de un Plan Nacional de Acción. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana se ha encargado de cumplir con las recomendaciones y buenas prácticas para el desarrollo del PNA. A largo plazo, la implementación de los PREDH ayudará a que el Estado cumpla con las obligaciones y deberes que plantee el tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas de manera efectiva.

Bibliografía

- ACNUDH. (2013). *Introducción a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*.
- ACNUDH. (s.f.). *Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*. Obtenido de Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/wg-business/special-representative-secretary-general-human-rights-and-transnational-corporations-and-other>
- Ames, A. (2021). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y los Planes de Gobierno*. La Paz: Escuela de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico.
- Ávila, R. (2011). *El Neoconstitucionalismo Transformador*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Barranco, M. D. (2016). *Condición Humana y Derechos Humanos*. Madrid: Dykinson S. L.
- Böhm, M. L. (2020). *Empresas transnacionales, recursos naturales y conflicto en América Latina: para una visibilización de la violencia invisible*. Buenos Aires: Secretaría de Investigación.
- Cabanellas, G. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires.
- Cancillería del Ecuador. (08 de diciembre de 2020). *Ecuador, primer país del mundo en ratificar los 27 tratados de Naciones Unidas sobre derechos humanos*. Obtenido de Red Cancillería : <https://www.cancilleria.gob.ec/italia/2021/03/03/ecuador-primer-pais-del-mundo-en-ratificar-los-27-tratados-de-naciones-unidas-sobre-derechos-humanos/>
- Cancillería del Ecuador. (08 de diciembre de 2020). *Ecuador, primer país del mundo en ratificar los 27 tratados de Naciones Unidas sobre derechos humanos*. Obtenido de Cancillería del Ecuador : <https://www.cancilleria.gob.ec/italia/2021/03/03/ecuador-primer-pais-del-mundo-en-ratificar-los-27-tratados-de-naciones-unidas-sobre-derechos-humanos/>
- Cantú Rivera, H. (2017). Los desafíos de la globalización: reflexiones sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. En *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Carrillo, N., & Arévalo, C. (2017). El desarrollo y uso discursivo de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos en América Latina. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 30, 61-118.
- Casilda, R. (2015). *Crisis y reinención del capitalismo*. Madrid: Tecnos.
- Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 21 de Noviembre de 2019).

- Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala (Corte Interamericana de Derechos Humanos 19 de Noviembre de 1999).
- Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 31 de Agosto de 2021).
- Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador, Serie C No. 298 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 01 de Septiembre de 2015).
- Caso Guzmán Albarracín y Otras Vs. Ecuador (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 24 de Junio de 2020).
- Caso No. 33-20-IN y acumulados, 33-20-IN/21 (Corte Constitucional del Ecuador 05 de mayo de 2021).
- Caso Pávez Pávez Vs. Chile (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 04 de Febrero de 2022).
- Caso Pueblos Kaliñay Lokono Vs. Surinam (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 25 de Noviembre de 2015).
- Caso Vera Rojas y Otros vs. Chile (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 01 de Octubre de 2021).
- CEGESTI. (2013). *Guía práctica sobre derechos humanos y empresas*. San José, Costa Rica, : árdiCOM S.A.
- Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional. (2005). *Codificación del Código del Trabajo*.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Guía de Buenas Prácticas y Orientaciones Básicas para la Implementación de Decisiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. SERIE TRANSFORMACIONES.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (2019). *Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico del Ecuador*.
- Consejo de Derechos Humanos . (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. New York y Ginebra.
- Consejo de Derechos Humanos. (2011). *PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS*. Nueva York; Ginebra.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (04 de Mayo de 2015). Opinión Consultiva OC-27/21.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (15 de Noviembre de 2017). OPINIÓN CONSULTIVA OC-23/17.

- Deva, S. (2017). Los desafíos de la globalización: reflexiones sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. En *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América* (págs. 27,35). San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Flores, L. (2015). *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*. Puebla.
- Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. (2016). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas sobre la “Consulta regional para América Latina y el Caribe: Políticas públicas para la implementación de los Principios Rectores*.
- Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2021). *Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio*. Ginebra : UN Working Group on Business and Human Rights.
- Guamán, A. (2019). Empresas transnacionales y derechos humanos: opciones jurídicas frente a la captura corporativa del Estado. En M. Benente, & M. Navas, *Derecho, conflicto social y emancipación: Entre la depresión y la esperanza* (págs. 19-40). CLASCO.
- Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR). (12 de Octubre de 2017). *National Action Plans on Business and Human Rights*. Obtenido de <https://globalnaps.org/about/>
- Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR). (16 de octubre de 2020). *Ecuador*. Obtenido de National Action Plans on Business and Human Rights: <https://globalnaps.org/country/ecuador/>
- Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR). (16 de Octubre de 2020). *National Action Plans on Business and Human Rights*. Obtenido de <https://globalnaps.org/country/ecuador/>
- Instituto Danés de Derechos Humanos. (12 de Octubre de 2017). *National Action Plans Business and Human Rights*. Obtenido de National Action Plans Business and Human Rights: <https://globalnaps.org/country/>
- Lauk, K., & Gerding, R. (2008). *Diccionario de Economía Social del Mercado*. Buenos Aire : Konrad Adenauer Stiftung.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana . (15 de Abril de 2021). *Sociedad civil dialoga acerca de Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos*. Obtenido de Cancillería del Ecuador : <https://www.cancilleria.gob.ec/2021/04/15/sociedad-civil-dialoga-acerca-de-plan-de-accion-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (17 de noviembre de 2020). *Más de 250 funcionarios del servicio exterior recibieron capacitación sobre empresas y derechos humanos*. Obtenido de Cancillería del Ecuador : <https://www.cancilleria.gob.ec/2020/11/17/mas-de-250-funcionarios-del-servicio-externo-recibieron-capacitacion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (05 de mayo de 2021). *Ecuador y la Unión Europea intercambian experiencias acerca de la elaboración de planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos*. Obtenido de Cancillería del Ecuador : <https://www.cancilleria.gob.ec/2021/05/05/ecuador-y-la-union-europea-intercambian-experiencias-acerca-de-la-elaboracion-de-planes-de-accion-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (18 de Marzo de 2021). *La plataforma interinstitucional para elaborar el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos inició sus trabajos*. Obtenido de Cancillería del Ecuador : <https://www.cancilleria.gob.ec/2021/03/18/la-plataforma-interinstitucional-para-elaborar-el-plan-de-accion-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos-inicio-sus-trabajos/>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado* . Quito: CEP, Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Muñoz, S. (2017). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico* . España: Real Academia Española .
- Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra: The Publishing Service.
- Nazar, N. (s.f.). *La Ley de Sociedades Comerciales y el interés social*. Universidad Austral.
- Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas . (s.f.). *Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en America Latina y el Caribe* . Obtenido de <https://empresasyderechoshumanos.org/>
- Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas. (s.f.). *Ecuador* . Obtenido de Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en America Latina y el Caribe: <https://empresasyderechoshumanos.org/ecuador/>
- Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas. (s.f.). *Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en America Latina y el Caribe*. Obtenido de Proyecto CERALC: <https://empresasyderechoshumanos.org/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2013). *Buenas prácticas en la FAO: Sistematización de experiencias para el aprendizaje continuo*.
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica.
- Porras, A. (2013). *La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo*. *Revista de Derecho*, 19, 15-41.
- Prandi, M. (2016). *Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: significado y alcance*. *Estado de Paz*, 122, 15-21.
- Red Española del Pacto Mundial. (s.f.). *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*. Red Española del Pacto Mundial.

- Rodríguez, C. (2018). Empresas y derechos humanos. Un marco conceptual y un mapa de estrategias regulatorias. En *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI, La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil* (págs. 29-68). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.
- Ruggie, J. (2014). Global Governance and “New Governance Theory”: Lessons from Business and Human Rights. *Global Governance*, 20, 5-17.
- Ruggie, J. (2018). ¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales. En *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI, La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil* (págs. 75-97). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.
- Salmón, E., Bazay, L., & Gallardo, M. B. (2012). *La progresiva incorporación de las empresas multinacionales en la lógica de los derechos humanos*. Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos.
- Sánchez, E., & Ramos, J. (2017). *Protección Internacional de los Derechos Humanos*. Quito: Cooperación de Estudios y Publicaciones .
- Strange, T., & Bayley, A. (2012). *Desarrollo Sostenible, Integrar la economía, la sociedad y el medio ambiente*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- Suárez, A. (2004). *Capitalismo y multinacionales*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros . (s.f.). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros* . Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/portalscv/Institucion.php?seccion=Nuestra-Historia>
- Working Group on Business and Human Rights. (2016). *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Geneva.