

CRV-XI-06-18

SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

DIRECCIÓN

## CONGRESO REDIPAL VIRTUAL XI

*Red de Investigadores Parlamentarios en Línea  
Mayo-octubre 2018*

Ponencia presentada por

**María Carolina Estepa Becerra**

### “TRABAJO DECENTE PARA EL ANIMAL HUMANO -DERECHOS HUMANOS PARA LA EMPRESA-”

*Julio 2018*

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

---

Av. Congreso de la Unión N°. 66, Colonia El Parque; Código Postal 15969,  
México, DF. Teléfonos: 018001226272; (+52 ó 01) 55 50360000, Ext. 67032, 67034  
e-mail: [redipal@congreso.gob.mx](mailto:redipal@congreso.gob.mx)

## TRABAJO DECENTE PARA EL ANIMAL HUMANO -DERECHOS HUMANOS PARA LA EMPRESA-

María Carolina Estepa Becerra <sup>1</sup>

### Resumen

Si cada individuo pudiera decidir libremente en qué emplearía el tiempo de su vida, si no tuviese que pensar en el dinero ¿a qué se dedicaría? Seguramente pensar en una vida sin trabajo, sin consumo, sin deudas, sin contaminación, en esta dinámica actual parecería imposible, pues se exige por la sociedad de consumo el producir constantemente, ser productivo, ser y hacer parte del sistema y del mercado, hasta llegar a ser tratado como una mercancía más, ya que vende su tiempo de vida, lo intercambia por un salario, en una relación humano-laboral aspirando a que un trabajo *decente* le eleve la dignidad humana. Estas relaciones humanas llevan al análisis sobre las normas laborales, en cuanto a su efectividad, el cuestionamiento se dirige a comprender y definir qué es el trabajo decente, cómo se logra y qué hacer más allá de una relación contractual, del papel, para humanizar a través de la otredad, al trabajo. Se evidenciarán dos mundos paralelos, uno el de las relaciones humanas e inhumanas frente al trabajo y lo que se espera sea decente, y la otra, frente al universo de la empresa y sus ficciones económicas que generan pobreza real. Finalmente se invita a pensar que si no se acerca el derecho a la realidad, y si no se hace posible la realización de los derechos humanos, seguirán las luchas, las violaciones y el intercambio de todo por dinero, hasta lo inimaginable, así como el respeto por la vida, por la libertad, o la igualdad, seguirán viéndose como esa utopía que pretende que el animal humano algún día tenga derechos, ya que los que gozan de éstos son las empresas, los Estados, los bancos, y todos estos entes ficticios que solo están colmados de inhumanos con dinero.

---

<sup>1</sup> Miembro de la Redipal. Colombiana. Abogada, investigadora, consultora en DDHH, docente especialista en Pedagogía de los Derechos Humanos, magister en Derecho Contractual Público y Privado; alumna regular del programa de Doctorado en Derecho en la modalidad de cursos intensivos. El presente análisis hace parte del resultado final del seminario Empresa, Sociedad y Derecho, impartido por el Doctor Profesor Santiago Botero Gómez, en octubre de 2017 en la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico carolinaestepa@gmail.com

Estados, los bancos, y todos estos entes ficticios que solo están colmados de inhumanos con dinero.

*“Si la humanidad es solo una, ¿por qué hay tantos principios diferentes en relación con la dignidad humana y con una sociedad justa, todos ellos supuestamente únicos y con frecuencia contradictorios entre sí?”*

(De Sousa Santos: 2014: 22-23)

## **INTRODUCCIÓN**

No importa si se trabaja con la cabeza o con otra parte del cuerpo (ARENDR, 2014:113-114), en la medida en la que se remuneren el esfuerzo y la fatiga, en esos casos “el propio salario ya es señal de esclavitud” (ARENDR, 2014:114), sin importar la fuente de donde provenga (el salario), de capital privado o público, representa el intercambio del tiempo de vida por dinero (pago, remuneración), también la sumisión, inmersa en el dar y recibir órdenes en esa subordinación que emana de otro humano pero se dice que es a nombre de la entidad, el Estado, la empresa, los bancos, de esas figuras que no dan órdenes ni toman decisiones, ya que éstas solo pueden provenir de un individuo, otro asalariado, que al recibir un monto superior, se cree privilegiado en humanidad. En esta relación, el jefe o patrono se convertirá en el nuevo dueño, no de la fuerza o trabajo comprado-vendido, sino del animal humano adquirido por ese mercado laboral. Animal humano cuya vida no parece estar macada por el límite de la aparición y desaparición natural, nacer-morir, sino por el trabajar, ganar, perder, consumir, acumular, comprar, vender, mercantilizar, negociar, en donde ya no hay preocupación por asegurar la conservación de la especie (de hecho ya estamos al límite de la sobrepoblación y contaminación), sino que se trata ahora de la subsistencia, diaria y precaria para muchos, dando al trabajo una de las categorías de premio o “salvación del hombre” <sup>2</sup> (ARENDR, 2004: 533) al convertirse en el medio de obtención de recursos económicos para sufragar el consumo, aquí no importa lo que se hace sino su representación económica. Pero si no hay empleo, entonces no hay ingresos, y ¿qué hace el individuo? Esclavizarse al precio que sea, venderse, sacrificarse, explotarse,

---

<sup>2</sup> Porque realmente no se sabe si el trabajo se inventó como premio o como castigo. “El trabajo forzado como castigo” recuérdese que hubo una transformación temporal de los campos de concentración en campos de trabajo forzado.

pues de aquí también deviene el comercio de esclavos, como en Libia<sup>3</sup> que se entrecruza con la situación de los migrantes y se extiende por el mundo.

La actualidad laboral muestra que la situación “en América Latina y el Caribe genera particular preocupación, pues se proyecta que la tasa de desempleo aumentará 0,3 puntos porcentuales en 2017 hasta alcanzar el 8,4 por ciento (sobre todo, debido al incremento del desempleo en el Brasil)”<sup>4</sup> si estas eran las perspectivas, ahora que ya sucedió el desempleo es real más evidente que el empleo decente. En cuanto al bienestar de los que si está empleados, muestra países como España, por ejemplo, según la VII Encuesta “La felicidad en el trabajo”, realizada por Adecco el 23,4% de los trabajadores españoles no es feliz en su trabajo, “el trabajo nos hace cada vez más infelices”<sup>5</sup> en donde uno de los puntos de inconformismo es el nivel salarial. En el caso de Colombia, el 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo<sup>6</sup>, mientras que el 41% de los mexicanos se siente bien en su trabajo<sup>7</sup>, es decir el 59% no lo está, siendo la principal motivación de trabajar el salario. Ante este panorama, se cuestiona la efectividad del derecho del trabajo, del respeto y solidaridad entre los individuos, la protección a los derechos o la judicialización de estos, más allá de qué son, quién los viola, quién los defiende o quién los protege, porque todas las respuestas llevan a un responsable: el humano. Sí, las víctimas y los victimarios son humanos, los defensores son humanos, los que accionan, contaminan o cuidan, todos, o acaso “¿hay algún “derecho” que no sea “humano”?” (RABINOVICH - BERKMAN, 2013: 32) ya que el único que reclama el derecho a permanecer vivo en el planeta, ante otros sujetos, es el individuo, los demás seres de la naturaleza no hacen uso del derecho, pero para algunos humanos es considerado parte de la naturaleza, sin embargo es evidente que el derecho no cambia al mundo.

El control que se ejerce por los Estados además de precario es de doble moral, el primero porque la devastación de la naturaleza y la contaminación son visibles, se producen permanentemente de manera individual y a gran escala en forma colectiva a través de las

---

<sup>3</sup> Ver noticia: ONU reclama a Libia sobre subasta de esclavos. Disponible en: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/12/01/esclavitud-libia-onu-esclavos/>

<sup>4</sup> OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2017. Informe ejecutivo. Pág. 1. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_540901.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf)

<sup>5</sup> Ver más en: <https://www.20minutos.es/noticia/3174634/0/empleados-felices-infelices-trabajo-encuesta-adecco/#xtor=AD-15&xts=467263>

<sup>6</sup> Ver noticia disponible en: <http://www.dinero.com/empresas/articulo/satisfaccion-laboral-empleados-colombia/200637>

<sup>7</sup> Encuesta de satisfacción laboral. Disponible en: <https://www.mercawise.com/estudios-de-mercado-en-mexico/encuesta-sobre-satisfaccion-laboral>

figuras asociativas empresariales; y la segunda, porque aunque se presume que el Estado tiene un pacto de bienestar social con los ciudadanos, a la vez suscribe otros pactos económicos con empresarios, en donde se mercantiliza a la naturaleza (permisos a multinacionales) y al individuo (maquilas<sup>8</sup>), siendo éste último pacto el que tiene primacía. Todo se hace bajo el amparo de las leyes, así, si “los gobiernos, al ocuparse del bienestar de la sociedad, se arrogan el derecho a contabilizar, en términos de ganancias y de pérdidas, las desgracias de los hombres provocadas por sus decisiones o toleradas por sus negligencias” (FOUCAULT, 2014: 211) debe ahora revisarse este estado de cuenta que representan las estadísticas en donde cada número es una persona, pero cuenta como un carácter:

**# = ANIMAL HUMANO = \$ = NATURALEZA**, y en la cumbre de las pérdidas va la naturaleza, que no conoce de los estrados judiciales pero que su detrimento afecta directamente al bienestar humano, es decir a la vida misma.

Este escenario perverso, del cual el único responsable es el animal humano, que en su idea antropocéntrica ha anulado la dignidad humana, al atacar a toda clase de seres y especies, animales humanos y no humanos, con el único fin de poner precio a todo lo que lo rodea, perdiendo el valor inapreciable de la vida, la naturaleza y el ser. Bajo este devastador accionar, se requiere pensar ¿cuál es el camino a tomar que permita una vindicación de derechos del trabajo en donde el ser humano, como animal racional y consciente pueda armonizar su quehacer con la naturaleza sin destruirla? ¿A quién o bajo qué nombre debe endilgarse la responsabilidad frente a los impactos negativos? Si las acciones no se inician ahora y se hacen por el presente, no habrá ningún futuro amable.

## I. ¿QUÉ ES EL TRABAJO DECENTE?

A partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a comienzos del siglo XX<sup>9</sup>, con la instauración de los derechos laborales, se buscó dar mayor relevancia a la persona, ya que ésta dedica la mayor parte de su existencia a trabajar como el único o mayor conocido medio de subsistencia. Los derechos del trabajo han sido una conquista

---

<sup>8</sup> Por ejemplo: Los gobiernos de los países centroamericanos, consideraron a las maquilas la solución ante la falta de empleo y la pobreza. La principal excusa que interponen los gobiernos para justificar la instalación de maquilas en sus territorios es que contribuyen a la modernización e industrialización del país y favorecen el desarrollo económico de la nación. Esta afirmación se ha demostrado que no es real. Ver: Análisis sobre las maquilas en Latinoamérica. Disponible en: <http://www.dinero.com/actualidad/noticias/articulo/analisis-sobre-maquilas-latinoamerica/31057>

<sup>9</sup> La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Orígenes e historia disponibles en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

de muchas luchas sindicales a nivel mundial, buscando regular las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, incluyendo el derecho a la salud, a recibir igual salario por trabajo igual, a prestaciones sociales, horarios, descansos; estos derechos se encuentran en diversos instrumentos internacionales, dentro de los cuales se destacan el derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga, la prohibición del trabajo infantil consagrados en las “peores formas de trabajo infantil”, la protección en accidentes industriales, los derechos de los pueblos indígenas<sup>10</sup>, y las relaciones laborales en la administración pública, entre otros. Sin embargo y pese a las grandes reuniones mundiales, el trabajo sigue siendo inhumano, esclavizante, carente de derechos y excluyente, lo cual hace responsable no a la empresa, ni al Estado, sino al individuo frente al individuo, que es el único capaz de hacer posible desde sí, la dignidad humana que conlleva, entre otros, el trabajo decente.

Los derechos laborales, del trabajo, o del laburo, llamados fundamentales por algunos Estados por su inclusión en la Constitución, son los mismos derechos denominados por la Organización Internacional de Trabajo como *trabajo decente*, y que ha dividido en cuatro dimensiones: (i) promoción de más oportunidades de empleo productivo; (ii) acceso a la protección de la seguridad social y seguridad de ingresos; (iii) garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador; y (iv) el diálogo social. Definiciones tan gaseosas que no permiten concretar los derechos.

Las cuatro dimensiones no definen realmente qué es, entonces ¿qué es algo decente? y ¿qué es el trabajo decente?, acudiendo a la definición de la RAE<sup>11</sup>, es el sinónimo de trabajo digno, o trabajo justo, ajustándose la definición de algo “que es moderadamente satisfactorio, desde el punto de vista de la calidad o de la cantidad”<sup>12</sup>. Entonces puede decirse que el *trabajo decente* es una actividad moderadamente satisfactoria para el individuo que lo realiza, para lo cual emplea su fuerza y/o esfuerzo, invierte su tiempo de vida, que intercambia por una suma de dinero, y con el que se espera le resulte suficiente para vivir una vida digna. De esta asociación, se recuerda a Berman en la metamorfosis de los valores, cuando expone que “la burguesía ha hecho de la dignidad

---

<sup>10</sup> Para aclarar las razones que motivaron a la OIT a abordar cuestiones que no están tan claramente relacionadas con los derechos laborales, como los derechos de los pueblos indígenas, véase: Organización Internacional de Trabajo, OIT (2013). *Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, (núm.169) Manual para los mandantes tripartitos de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

<sup>11</sup> “DECENTE: Del lat decens, entis. 1. adj. Honesto, justo, debido. 2. adj. Correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona. 3. adj. Adornado, aunque sin lujo, con limpieza y aseo. Tiene una casa decente. 4. adj. Digno, que obra dignamente. 5. adj. Bien portado. 6. adj. De buena calidad o en cantidad suficiente. Ver definición en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=decente>

<sup>12</sup> Diccionario Google

personal un simple valor de cambio” (BERMAN, 1988: 108), ahora la burguesía transformada en las nuevas formas societarias que generan empleo: las empresas, nacionales y las “apetecidas” multinacionales, impulsadas por la promesa de crecimiento económico y sostenible, y dejando de lado lo sustentable, aunque “el crecimiento económico sustentable ecológicamente y sostenible en el tiempo, no deja de ser un mito que se evapora ante la evidente reducción de la biodiversidad.” (LEFF, 2005: 5) Es decir, el precio impuesto a la naturaleza y al animal humano ahora cambió de nombre pasó a llamarse trabajo decente, pero se recuerda que los derechos no se materializan con el nombre, ni con la ley, sino con la acción, que sólo puede ser humana.

Cuando la burguesía pasó a ser la nueva clase alta, siendo los mismos que administran el poder del Estado, los gobiernos, los legisladores, los presidentes de los monopolios y oligopolios económicos, y el proletariado siguió siendo el mismo, el esclavo, el trabajador, la nueva mercancía. Por tanto, todos se reubican, cambian de nombre y “las antiguas formas de honor y dignidad no mueren, son incorporadas al mercado, se les añade una etiqueta de precio, adquieren una nueva vida como mercancía. Así, cualquier forma imaginable de conducta humana se hace moralmente permisible en el momento en que se hace económicamente posible y adquiere <<valor>>; todo vale si es rentable” (BERMAN, 1988: 108), de tal manera que a la naturaleza ahora se le ha puesto precio, al igual que al animal humano. Este animal humano, va a un lugar, cumple horario, ordenes, recibe humillación y a esto le llama trabajo, en donde no cuestiona, no se cuestiona, ni le importa qué hace, o el impacto con lo que se hace, sino cuánto pagan, el trabajo más que hacer a un individuo decente se hace es por necesidad. Y aunque los tratados internacionales dicen que se prohíbe negociar con los derechos, solo se finiquita un pleito cuando se les pone precio, es así como el *trabajo decente* se convierten en papel moneda y el trabajador no conoce en su vida de qué se trataban los derechos.

Así, hallar decencia en una relación laboral, implica que el empleador se descubra con en el trabajador en esa otredad, en esa línea que la filosofía de la diferencia dice que “no es la razón a secas el referente clave del encuentro, es precisamente “la experiencia viva” lo que concede la posibilidad de reconocernos entre humanos, es el dato irrepetible que acompaña su identidad. El otro/a es un ser abismal, está atravesado por la diferencia que lo habita. Ha vivido una vida diferente a nosotros, ha trasegado un camino donde la pérdida y la construcción han hecho de él o de ella “lo que es y lo vive”. La experiencia vivida hace que veamos de un modo y no de otro la realidad y la vida” (RESTREPO YUSTI, 1999). Se abren caminos, uno, reconocerse a sí mismo para poder reconocer al otro; dos,

reconocer el impacto que cada acción humana tiene en la naturaleza, y recordar que si se ha de emplear el derecho que éste sea empático, hay que humanizarlo, que le recuerde a ese individuo, sujeto de derechos, que es un ser humano, y que, cuando tiene la posibilidad de decidir a nombre de otro(s), piense si fuera el quien deberá cumplir esa orden qué haría o pensaría, ya que “nuestra vida es la suma de los momentos vividos través de los demás, esto nos acerca tímidamente a una idea vaga de quienes somos. El derecho empático es un espejo, abominable si se quiere como en la literatura borgiana, abominable porque nos reproducimos en él y nos damos cuenta de nuestro absurdo modo de ser. Cuando exigimos al espejo, el espejo nos exige a la vez, y es una lucha que no termina. Y ¿si me comprometiera con el que tengo enfrente? Y ¿si por caso él también se comprometiera conmigo? Que sociedad feliz seríamos.” (NARVÁEZ, 2015: 47).<sup>13</sup> Más que una lucha, los derechos, como la vida, deben ser una alegría de saberse y sentirse humano, entre los humanos que compartimos el planeta Tierra.

## **II. DERECHOS HUMANOS PARA LAS EMPRESAS**

Debe reconocerse que “la industria se opone a la naturaleza, por una parte saca de ella los materiales y por otra le devuelve los residuos” (DELEUZE y GUATTARI, 2014: 13), y el hombre se comporta también como una industria, de hecho es el que las conforma. Aunque se intenta separar a la industria-empresa, del individuo, como si fuese un ente autónomo o pensante, en todo caso la Empresa se incorporará en las operaciones empresariales, con “enfoques que toman en consideración el control sobre prácticas de corrupción, la gobernabilidad de la empresa y la sostenibilidad”<sup>14</sup>, entendida ésta última como la capacidad de la empresa para mantenerse en el mercado, creando ganancias y, al mismo tiempo, asegurándose de cumplir con determinadas normas en su relación con sus proveedores y la llamada “cadena de valor”, o “grupos de interés”, para mantener lo que algunas compañías denominan “valor compartido”<sup>15</sup>, es decir, en su actividad tendrá que abarcar las dimensiones económica, ambiental y social, en esta última su compromiso con

---

<sup>13</sup> El derecho debería ser naturalmente empático, pero como no lo es el autor hace una propuesta, junto con la búsqueda de la ética de la responsabilidad. págs. 43-47.

<sup>14</sup> Véase: Escuela de Organización Industrial (EOI). Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad: [http://www.eoi.es/wiki/index.php/RSE\\_y\\_sostenibilidad\\_-\\_concepto\\_macro\\_en\\_Responsabilidad\\_Social\\_y\\_Sostenibilidad\\_Empresarial](http://www.eoi.es/wiki/index.php/RSE_y_sostenibilidad_-_concepto_macro_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial)

<sup>15</sup> Tales como Nestlé, empresa que se destaca a nivel mundial por “La Creación de Valor Compartido (CVC)...[que] es la manera que tiene Nestlé de gestionar sus negocios. Se basa en crear valor a largo plazo para los accionistas, a la vez que crea valor para la sociedad. La Creación de Valor Compartido se centra en áreas específicas básicas para las actividades de negocio de la compañía como son el agua, la nutrición y el desarrollo rural”, cuyos principios incorporan los derechos humanos.

los derechos humanos, pero “no es posible asegurar el genuino interés de la empresa por actuar en forma responsable frente a los temas sociales, porque en este escenario se le estaría dando un poder aun mayor al que ya tiene, aumentando de esta forma la posibilidad de mayores abusos” (BOTERO GÓMEZ, 2014: 102), de aquí se deduce por qué se implementa el que daña paga, o se espera al remediar, cuando ya se ha obtenido el recurso económico.

Dentro de las normas que toda empresa está llamada a respetar – y que todo Estado debe supervisar para proteger a su ciudadanía – está la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que cubre cuatro áreas fundamentales:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio ;
- La abolición del trabajo infantil, y ;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Adicionalmente, a partir de 1999, desde Naciones Unidas se propuso abordar directamente las responsabilidades de las empresas y su compromiso con el desarrollo mundial, en el contexto de lo que sería la Cumbre del Milenio, en el cual se dio origen a la red del Pacto Mundial (o Global) de la ONU, iniciativa corporativa (pero que vincula a Estados, empresas privadas, e instituciones de la sociedad). En ese momento generaron el compromiso en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que posteriormente pasaron a actualizarse en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la red del Pacto Mundial estableció 10 Principios, dentro de los cuales se destacan los derechos humanos, los derechos laborales, la protección ambiental y la lucha contra la corrupción.

#### **A. RESPETO POR LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS**

La red del Pacto Mundial aprobó los Principios para la contratación responsable (2011), y los Principios para una Inversión Responsable (2014); lanzó una iniciativa conjunta con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la UNICEF y la red mundial de la ONG “Save the Children”, llamada los *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, propuesta de carácter voluntario con 10 Principios, dentro de los cuales se ubica la obligación a toda empresa de cumplir con la Convención de derechos de los Derechos del Niño, la erradicación del trabajo infantil, ofrecer un trabajo digno a jóvenes trabajadores y sus padres, garantizar la protección y la seguridad a la infancia, que sus productos y servicios sean seguros para la niñez y respeten sus derechos, y prestarle ayuda en situaciones de emergencia, entre otros.

## **B. EL ESTADO, LA EMPRESA Y LA DEBIDA DILIGENCIA**

Existe la obligación de los Estados de proteger a quienes habitan dentro de su territorio frente a atropellos y abusos cometidos por terceros, en virtud de los compromisos internacionales. Sin embargo, la ausencia de un instrumento específico que señalara las competencias, compromisos y vínculos de responsabilidad de las relaciones entre las empresas con derechos humanos, llevo a la creación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, de John Ruggie, propuesta entre 2005-2011, que culminó con la aprobación por la Asamblea General en Resolución A/HRC/17/31, de marzo 21 de 2011. Este instrumento voluntario se fundamenta en tres pilares: *proteger, respetar y remediar*, y está dividido en principios *fundacionales* (enuncian y argumentan el deber) y *operacionales* (enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para cubrir cada pilar) (CARNEIRO FREIRE, CORDERO SAN, y VIDAL MARTÍN, 2013: 4), para un total de 31 principios.

La responsabilidad frente a los derechos humanos, se refiere a los procesos que debe desarrollar la empresa que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, que hayan provocado, o contribuido a provocar. Su compromiso es generar espacios de *trabajo decente*, que involucre a todo el personal, así como a proveedores, también medir su impacto operacional comercial, en su deber de construir bienestar social.

Dentro de la relación se vincula la *debida diligencia*, que se trata de la responsabilidad de las empresas en las situaciones laborales de sus trabajadores, en aquellos lugares en donde operen y aún no se alcanzan los mínimos laborales de los principios y normas de la OIT en las legislaciones nacionales, la empresa se compromete a cumplir con los principios internacionales (VALENZUELA URBINA, 2014: 5). La debida diligencia se refiere a la empresa que se evalúa a sí misma para detectar sus propias debilidades y solucionarlas, que se compromete a hacer-se un seguimiento y reevaluar-se. Este auto examen, por supuesto, depende del tamaño de la empresa y de los riesgos de las operaciones que vinculan al trabajador, la naturaleza y el contexto. La “debida diligencia en materia de derechos humanos, [incluye como] (y) explicar [y] cómo tratar eficazmente las cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación, reconociendo los problemas específicos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas o lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias” (NACIONES UNIDAS. 2011:11). En relación con la obligación de

las Empresas de respetar los derechos humanos, los Principios Rectores toman prestado del derecho el concepto de “diligencia debida”, que se puede asimilar al principio de “precaución” contenido en el Convenio Internacional sobre la Diversidad Biológica, en la medida en que desde el diseño de un proyecto empresarial se tomen en consideración los posibles impactos no sólo ambientales<sup>16</sup>, sino de derechos humanos relacionados con sus operaciones.

### **A MODO DE CONCLUSIÓN**

Seguir creyendo que los derechos solo son posibles con una lucha, conlleva a la pelea permanente entre individuos, en esa lucha de clases o de poderes, o de acumulación de riqueza, no solo se pretende el capital económico o financiero sino la aprehensión del humano, no por su inteligencia, sino precisamente por la ausencia de esta. La esclavitud no ha sido superada, opera de manera forzada y voluntaria. Todo el tiempo se intenta esclavizar al otro, dominarlo, doblegarlo, que trabaje lo máximo y pagarle lo mínimo y si fuera posible no hacerlo. Pero también existe esa auto esclavitud, por necesidad, por reproducción irresponsable, por las deudas del consumo, del consumismo, de la presión social y la apertura del banco que no mide la capacidad de pago, puesto que la capacidad de endeudamiento es ilimitada, pero precisamente esa es su función, cuyo resultado deviene en esclavitud, el endeudamiento permanente, el miedo de perder lo adeudado, sumerge al individuo en la búsqueda incesante de dinero, hasta tal punto de llegar a interesarse más por cuánto dinero recibe por el derecho vulnerado que por el derecho mismo, al que no llega a conocer en su existencia. Sólo hay que preguntarse a sí mismo si se conoce qué es trabajo decente. Si se ha tenido un trabajo decente. Si se ha sentido explotado. Si ha explotado a otros. Si se ha esclavizado o si ha auto-esclavizado. ¿En qué lugar del escritorio está ubicado? ¿Vulnera derechos y defiende empresas? ¿Exige derechos y vulnera empresas? ¿Qué vulnera la empresa? ¿Qué vulnera cada uno? Somos los hacedores de este momento.

Dado el impacto ambiental que han tenido las operaciones de las empresas, la intervención de organizaciones en defensa de los derechos humanos y del ambiente, ha

---

<sup>16</sup> En ese sentido, el Convenio establece, en su artículo 8º que cada Estado Parte de este tratado internacional “Promoverá un desarrollo ambientalmente adecuado y sostenible en zonas adyacentes a áreas protegidas, con miras a aumentar la protección de esas zonas (literal e). Es decir, no solamente se refiere a la delimitación de zonas protegidas, sino a las “adyacentes”.

dado lugar a muchas víctimas, viéndose afectados los defensores ambientales<sup>17</sup>. La responsabilidad empresarial el cumplimiento del respeto por los derechos humanos, y su compromiso de proteger, respetar y remediar, en el caso de cometer daños e impactos negativos al medio ambiente, son acciones precarias y tardías ante la voraz devastación de la naturaleza, realmente está en juego la seguridad alimentaria, es decir la subsistencia humana.

Este es un momento en donde se requiere más que derechos, de deberes. Deberes humanos, que muestren la responsabilidad de cada individuo consigo mismo, con los demás y con la naturaleza, una relación no económica, sino de un vínculo de respeto por algo que podría definirse como *dignidad humana* y que la única forma de hacerla posible, es que cada uno la perciba primero en sí y para sí y luego pueda compartir su bienestar, ese que no tiene precio por ser inestimable.

“Cada ser humano tiene la responsabilidad de construir, a partir de su experiencia, la historia; de contarla y compartirla, sin olvidar que “[...] el único error sería tomar nuestras opiniones por verdaderas” (Rancière, 2016, p. 81).

---

<sup>17</sup> 2016, el año con más líderes ambientales asesinados en Colombia: Medio Ambiente 13 Jul 2017 - 10:31 PM. María Mónica Monsalves y Yéssica Petro / @mariamonic91 - @yesi2014. Noticias EL ESPECTADOR: La ONG inglesa Global Witness entregó su informe anual de los países más peligrosos para los ambientalistas en el mundo. Con 37 asesinatos, el país [Colombia] está en el segundo puesto, después de Brasil. Disponible en: <http://www.elspectador.com/noticias/medio-ambiente/2016-el-ano-con-mas-lideres-ambientales-asesinados-en-colombia-articulo-702985>

## FUENTES CONSULTADAS

- ARENDR, Hannah. (2004). *Los orígenes del totalitarismo*, México DF; Taurus
- ARENDR, Hannah. (2014). *La Condición humana.*, 1ª edición, 7º impresión, Colombia. Ed. Planeta. Paidós surcos 15.
- BERMAN, Marshall. (1988). *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad.* Colombia. Siglo XXI editores de Colombia S.A.
- BOTERO GÓMEZ, Santiago. (2014). *La función social de la empresa: regulación, cooperación y fomento.* Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/28658/1/T35818.pdf>.
- CARNEIRO FREIRE, Mar. CORDERO SANZ, Carlos. CORDERO SAN, Juanjo. VIDAL MARTÍN, Hernando. (2013). *Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos.* Bogotá DC.; Puerta de entrada.
- DELEUZE, Guilles y GUATTARI, Félix. (2014). *El antiedipo: capitalismo y esquizofrenia.* 1ª ed. 6ª reimp. –Buenos Aires: Paidós.
- FOUCAULT, Michel. (2014). *La vida de los hombres infames.* Buenos Aires; colección Caronte Ensayos.
- LEFF. Enrique. (2005). *La Geopolítica de la Biodiversidad y el Desarrollo Sustentable: economización del mundo, racionalidad ambiental y reapropiación social de la naturaleza.* En: Seminario Internacional REG GEN: Alternativas Globalizaçao (8 al 13 de Octubre de 2005, Hotel Gloria, Rio de Janeiro, Brasil). Rio de Janeiro, Brasil UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,. Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/reggen/pp12.pdf>.
- NACIONES UNIDAS. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.*
- NARVÁEZ HERNÁNDEZ, José Ramón. (2015). *Argumentar de otro modo los Derechos Humanos.* México DF.; Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- RABINOVICH - BERKMAN, Ricardo David. (2013). *¿Cómo se hicieron los derechos humanos?: un viaje por la historia de los principales derechos de las personas.* 1ª ED.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Didot.
- RANCIÈRE, Jacques. (2016). *El maestro ignorante. Cinco lecciones sobre la emancipación intelectual.* Buenos Aires: Libros del Zorzal.

- RESTREPO YUSTI, Manuel. (1999). *Escuela y desplazamiento. Una propuesta pedagógica*.. Primera edición Ministerio de Educación de Colombia.
- RUGGIE, John. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*.. Disponible en: <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf>
- SANTOS, Boaventura de Sousa. (2014). *Si Dios fuese un activista de los derechos humanos*. Madrid; Editorial Trotta.
- OIT. (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2017. Informe ejecutivo*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_540901.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf)
- VALENZUELA URBINA, Sonia. (2014). *El aporte del trabajo decente al desempeño empresarial*. Boletín No. 1 Serie. Derechos Humanos y Empresas. Guatemala.