



T2_CRV-IX-12-16

CRV-IV-UI-11

SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS	DIRECCIÓN
---------------------------------------	-----------

CONGRESO REDIPAL VIRTUAL IX

*Red de Investigadores Parlamentarios en Línea
Marzo-septiembre 2016*

Ponencia presentada por

María Carolina Estepa Becerra

“RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS”

Abril 2016

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

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS

María Carolina Estepa Becerra¹

RESUMEN

“Nos hace falta una nueva manera de ver la ética y la gestión empresariales, con más compasión y menos fe ciega en la «magia» de los mercados...”, palabras de Ban Ki-moon², una frase que puede pasar desapercibida, o puede generar algunos cuestionamientos, como los que dan origen al presente texto. A continuación se abordan dos componentes: el primero esboza el análisis de *“La acción empresarial, la prevalencia del poder económico sobre el bienestar humano, del principio rector de Remediar.”* Y el segundo, analiza *“Las limitaciones de las empresas frente a la “magia” de los mercados. Intervención de los DDHH en los Principios de Respetar y Proteger”*. Para el efecto, se vinculan los objetivos de desarrollo sostenible y del pacto global. Dejando como preguntas sin respuestas o con tantas respuestas como cabezas pensantes existen en el planeta, entre otras... ¿sólo la ley y sus condenas económicas ponen límite al accionar del ser humano?, ¿a quién le es exigible un comportamiento ético, sino a los humanos?

¹ Colombiana. Abogada, Especialista en Pedagogía de los Derechos Humanos, Magister en Derecho Contractual Público y Privado, alumna regular del programa de Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, consultora y docente capacitadora en DDHH de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Bogotá DC, 2016.

² Secretario General de las Naciones Unidas, en su discurso en el 63° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, el 23 de septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.un.org>

INTRODUCCIÓN

*Somos primates
Algunos ya lo dijeron: el problema
con la nave espacial Tierra es que
nos fue entregada sin el correspondiente
manual de instrucciones. De
ser así, ¿por qué no redactarlo?*
Jostein Gaarder, filósofo noruego
Manual para salvar la Tierra

Acercar la racionalidad del individuo a sus necesidades vitales, como el aire limpio, el agua potable, los alimentos libres de químicos y necesidades básicas como recibir atención en salud; gozar de educación, trabajo digno, descanso remunerado, en espacios de vida *razonables* y reconocer estos derechos en toda su extensión a los demás miembros de la especie humana, sería un principio de coexistencia entre seres humanos dotados de razón y conciencia, ligado al anhelado comportamiento fraternal de los unos con los otros contemplado en la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 1. De tal manera, que las diferencias dadas por el quehacer individual, bajo una relación laboral, en un rol de empleador o empleado, jefe o subordinado, contratante o contratista, que hace acreedor a un sujeto, a un salario u honorarios, no marcan una posición que en principio muestre una visible discriminación y genere alto impacto en la sociedad actual, pues se considera como aquella persona que puede tener o gozar de un empleo, en estas épocas de altos índices de desempleo en el mundo³. Sin embargo, la confusión entre ser humano-individuo-sujeto, se tiende a confundir con las funciones laborales del cargo, así estos seres cubiertos de poder, van tomando distancias y fortaleciendo brechas y discriminación, ya que ocultan su accionar bajo el nombre impersonal de *persona jurídica*, o *empresa*, y al violar derechos humanos se excusan y delegan sus responsabilidades en la empresa, como si las decisiones y acciones generadoras de tanto detrimento de la especie humana, fuesen creación de los ladrillos de los edificios en donde tiene asiento la empresa.

³ Según la OIT, informe 2014, la tasa de desempleo mide el porcentaje de la población en edad laboral que no tiene trabajo pero está "disponible y buscando" empleo. El 69% de la población el Latinoamérica no tiene empleo estable.

Así, pretender decir que son las empresas las que vulneran derechos humanos, es como dar la responsabilidad a esos ladrillos, pues sólo el ser humano, es responsable de los actos y decisiones que emanan de sí. De tal manera que el actuar de la empresa, depende exclusivamente del ser humano, entonces, ¿qué es la ética de la empresa?, ¿a quién le es exigible un comportamiento ético, sino a los humanos? La frase que da apertura a este escrito, estimando el llamado que hace en su discurso el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, en 2008: “Nos hace falta una nueva manera de ver la ética y la gestión empresariales, con más compasión y menos fe ciega en la «magia» de los mercados...”, acaso, ¿se refiere al consumismo de la sociedad durante las últimas décadas?, ¿será un llamado a poner límites a los excesos del mercado y del capitalismo?, ¿en dónde está la “compasión” de las empresas? tal vez al lado de la “magia” del mercado, que en realidad lo visible es la grave afectación al medio ambiente, allí cuando se menciona la responsabilidad empresarial, ¿ésta tiende a ser otra clasificación, de los actos realizados por humanos (persona natural), bajo la máscara de la empresa (persona jurídica), y ante la proliferación de violaciones se busca una nueva forma de protección a los derechos humanos? Relacionando el significado de derechos humanos con la pregunta formulada por el profesor Rabinovich-Berkman: ¿Hay algún “derecho” que no sea “humano”, en el sentido literal de este adjetivo (“perteneciente o relativo al hombre”)? (2013:32). ¿La compasión se activa una vez se producen los daños y ante las denuncias y demandas?, ¿es compensable el daño con dinero?

La empresa, un nombre en el papel, muros que agrupan a un grupo de sujetos (hombres y mujeres), en donde unos pocos toman decisiones, dan órdenes y los demás las ejecutan, obedecen y defienden, sin detenerse a analizar los impactos negativos (ambientales, sociales, económicos, etc.) generados por la actividad que desarrolla *su* empresa, sino que únicamente se mueven alrededor del dinero que obtienen gracias a la empresa. Basta con revisar, los empleos y profesiones con más demanda en las zonas con presencia de industrias minero-energéticas e hidrocarburos, siendo las profesiones y formación técnica de las actividades ligadas a la industria, los que se convierten en la máxima aspiración de los jóvenes. Esta manipulación simbólica (Bourdieu, 2001:122) que ofrece bienestar solo a través de esa opción laboral, fortalece la permanencia de las empresas a pesar de los impactos ambientales y sociales negativos, todo en defensa del capital, transformando el medio ambiente cuna de la vida, en un devaluado bien intercambiable con el papel moneda.

¿CÓMO SE MIDE LA EVOLUCIÓN?

Durante el año 2015, como parte del grupo docente dentro de los cursos formativos en Derechos Humanos en el sector minero energético, con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) en varias regiones de Colombia, dentro de las conversaciones con los participantes, indagando a hombres y mujeres quienes identificaron los impactos negativos y positivos de la presencia de las empresas (hidrocarburos y minero-energética) en su región, dio como resultado que estas personas, quienes se mostraban muy interesadas en la defensa de los derechos humanos, reconociéndose como sujetos de derechos y obligaciones, ante la posibilidad de ingresar a trabajar a la empresa o ante la elección de no pertenecer a ella y defender los derechos de su territorio, en su gran mayoría eligieron que aceptarían de inmediato trabajar en la empresa y dejar de lado la defensa de los derechos humanos. El resultado de esta elección, en donde los derechos se conciben en la temporalidad de la escases del dinero y se olvidan ante la presencia y abundancia, o promesa de este, hace que los derechos humanos no solo se desconozcan, sino que se propenda por su vulneración, porque las comunidades y las empresas ya saben que posteriormente *todo* se soluciona con una compensación económica, pasando el mundo de los derechos al mundo de las indemnizaciones.

Es preocupante, que una persona dé mayor relevancia al dinero y defienda la presencia de la industria de mercados como el carbón, petróleo, oro, coltán, diamantes, agro combustibles en mono cultivos que exterminan bosques y selvas, con su fauna, sin el menor asomo de humanidad, es como si fueran esos *primates*, que aún no saben que hacen parte de este planeta, pero que por ejemplo les encanta exhibir joyas sin analizar cuanta contaminación al agua genera el mercurio que se requiere para la extracción del oro⁴, cuando sus familiares murieron de cáncer en los pulmones por los residuos contaminantes en el aire que produce la extracción del carbón, el mismo aire que ellos respiran, o por la radioactividad que generan los desechos tóxicos causando malformaciones físicas de las últimas generaciones; o que sus animales murieron por la aridez de las tierras provocada por la explotación del petróleo; que peligran las fuentes hídricas con la fracturación hidráulica o fracking; que la contaminación del agua con mercurio triplica la de cada gramo de oro; o que los derrames de petróleo o gasolina en las fuentes hídricas, afecta no solo el agua, flora y fauna a su paso, sino que es la misma agua con la que se alimentan a sí

⁴ Puede verse en el documental del caso peruano, Choropampa: El Precio del Oro", Documental. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=fG-XBAxLo94&feature=youtu.be>

mismos, a sus familias, animales y con la que riegan sus cultivos, cultivos afectados también por la manipulación genética; que la contaminación ambiental y el calentamiento global son causa del consumismo y multiplicidad de fábricas, en fin, tantas causas como objetos innecesarios y contaminantes existen en el planeta, por lo tanto ahora se debe recordar que concurren responsabilidades y límites a tanta agresión y efecto devastador de las empresas, en el ejercicio de su actividad comercial de producción y sobreproducción de bienes dados por la idea de la “magia del mercado”. En consecuencia, ¿cómo exigir la protección de los derechos humanos a quienes los consideran en contra de sus ganancias económicas?

De esta forma coinciden la realidad de las prácticas sociales y la teoría de los derechos, cuando la naturaleza convencional del discurso de los derechos humanos reside no solo en una cierta promiscuidad cómplice entre su proclamación abstracta y la resignación ante sus violaciones sistémicas, sino, sobre todo, en la trivialización del sufrimiento humano que conllevan esas violaciones (De Sousa Santos,2014:102), aquí se analiza la relación existente entre la Organización de Naciones Unidas (ONU) con las empresas, en donde por supuesto prima el ánimo de lucro. La reciente regulación producida por la ONU que vincula a las empresas en principios voluntarios, en el marco de Directrices de cooperación entre las Naciones Unidas y el sector empresarial⁵ ha surgido ante las atroces consecuencias que ha dejado la actividad empresarial. Actualmente los principios son voluntarios y requieren de la participación de los Estados en la regulación jurídica que vincule a las empresas con el respeto de los derechos humanos, pero ya ocasionados los daños, o sabiendo el daño que ocasiona, la empresa presiona para dar continuidad a la actividad comercial, y el Estado es aquiescente y la implementación de las acciones que impongan los límites es lenta, perversa, desoladora. ¿Qué puede frenar este accionar? sólo el cambio individual, de conciencia frente al consumo, podrá modificar y frenar el sufrimiento humano, pues es desquiciado que una empresa genere impactos negativos alrededor de su actividad laboral y se niegue a asumirlos, se empeñe en negarlo y continúe en la búsqueda del dinero a costa de los recursos naturales y del mismo ser humano.

El sector empresarial ha desempeñado un papel activo en las Naciones Unidas desde que éstas entraron en funcionamiento en 1945. Varias organizaciones de las Naciones Unidas han cooperado fructíferamente a lo largo de su historia con empresas. Las transformaciones políticas

⁵ Dictadas por el Secretario General de las Naciones Unidas el 17 de julio de 2000.

y económicas recientes han favorecido e intensificado los intentos de concertar convenios de colaboración⁶, este relacionamiento es el que hace de la exigencia de la responsabilidad empresarial una medida blanda, voluntaria, discrecional, en el que su proceso de implementación es de carácter progresivo y por consiguiente lento en su realización, pero veloz y continuo en la destrucción.

Sobre el tema de minería en particular, puede profundizarse en el informe: El impacto de la minería canadiense en América Latina y la responsabilidad de Canadá⁷, en donde se identifican como puntos negativos de estas empresas y su modus operandi frente a: el impacto ambiental, los desplazamientos forzados, la división de las comunidades y fractura del tejido social, la criminalización de la protesta social, las afectaciones económicas, muertes violentas y heridas graves a los opositores de los proyectos, y trabajadores de las minas y vulneraciones a la salud, entre otros.

Surge el cuestionamiento de ¿por qué razón la aplicación de los Principios Rectores⁸ son voluntarios? Lo cual les imprime todo el carácter de discrecionalidad. La exigibilidad de elevarse a un estatus jurídico al interior de cada Estado que obligue a las empresas a su respeto, es poner a los gobiernos a regular las actividades de las cuales muchos de sus funcionarios son partícipes y en donde se tejen muchos intereses particulares, todos ligados con la economía y con el mercado. Se resalta la universalidad de aplicación de los principios rectores que los vincula a todos, Estados y empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. ¿Esta es una intervención de los derechos humanos en el mercado empresarial? La participación cómplice de los Estados en el otorgamiento de concesiones, licencias, permisos de exploración, explotación, extracción, que observa y dilata, ya que no se toman las medias suficientes para evitar más daños, como un

⁶ Directriz 1. Antecedentes.

⁷ http://www.dplf.org/sites/default/files/informe_canada_resumen_ejecutivo.pdf

⁸ John Ruggie, principios adoptados por Naciones Unidas por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos ONU (Resolución 17/4), los Principios Rectores se constituyeron como un documento que define responsabilidades y aporta directrices para desplegar el marco internacional aprobado previamente de forma eficaz, y con el objeto de prevenir y remediar las consecuencias adversas de las actividades empresariales para los DDHH.

modelo, no solo de pérdida de seguridad jurídica, sino de absoluta desprotección, así como lo explica Ortiz:

“En nuestra época, la seguridad jurídica no se toma únicamente como la idea de un derecho positivo que determina de manera inequívoca la conducta humana en el campo legal y, en particular, la actuación de los servidores públicos que aplican el derecho sino como seguridad jurídica para los explotados, los desprotegidos, los débiles y también como seguridad del individuo frente al poder del Estado, que es el más fuerte de los poderes humanos, máxime cuando lo detentan las clases dominantes. En este sentido, la seguridad socio-jurídica posibilita la creación de límites a todos los poderes que, como tales, tienden al abuso y al mismo tiempo sirven de garantía para el cumplimiento de los derechos humanos (2007:138).

Las empresas son poderes dominantes, que agrupan a los sujetos considerados como la clase dominante y los trabajadores forman parte de la clase dominada, por tal razón constituyen una acción social, orientada por el sentido práctico, o como lo expone Bourdieu el “sentido del juego”, En efecto, *la acción social no tiene nada que ver con la elección racional* (2001:81-83), quedando alejados del primado Homo Sapiens Sapiens, cuando se deja de lado la racionalidad y se cae en la autoesclavitud, porque cualquier cosa que hacemos, *se supone que la hacemos para ganarnos la vida*, a propósito de ser y estar en una sociedad de consumidores (Arendt, 2005: 142), así las cosas, qué esperar de una sociedad que arrasa con sus recursos naturales, que se los apropia, les pone precio, y los destruye incesablemente ¿a cambio de qué?

PRINCIPIOS RECTORES

Los Principios Rectores⁹ (PR) están estructurados en tres pilares o bloques - Proteger, Respetar y Remediar - y contienen un total de 31 principios, cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios. Los tres pilares o bloques siguen una estructura de Principios Fundacionales (enuncian y argumentan el deber) y Principios Operacionales (enuncian y detallan las medidas a

⁹ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" . Aprobados por la Asamblea General Resolución A/HRC/17/31, de marzo 21 de 2011

adoptar por los actores para cubrir cada pilar). (Carneiro Freire, et al,2013: 14)

	FUNDACIONALES	OPERACIONALES
PROTEGER	PR 1 y 2	PR 3 a 10
RESPETAR	PR 11 a 15	PR 16 a 24
REMIEDIAR	PR 25	PR 26 a 31

“La acción empresarial, la prevalencia del poder económico sobre el bienestar humano, del Principio Rector de Remediar”

La comunidad internacional comprendió la necesidad de ser proactiva respecto a los riesgos e impactos que sufren los DDHH por causa de las actividades empresariales. A través de los PR y, en especial, del Bloque dedicado al Remedio (Carneiro Freire, et al,2013:37), entendiendo por Remediar el conjunto de procesos que deben adelantarse ante la presencia de impactos negativos, con la intención de contrarrestarlos o de transformarlos en positivos.

Las medidas de remediar han sido las primeras en implementarse en la mayoría de las empresas, teniendo en cuenta que los impactos negativos y daños son innegables. Así como toda la carga de reclamación se le deja a la sociedad, a los afectados, y se reduce a mecanismos de reparación, nuevamente presentándose el intercambio de la violación de derechos por la indemnización. Una vez ocurrido el daño, el retorno de la naturaleza, las especies extintas, las cuencas, el aire, los árboles, no es tan rápido como aquí se pretende.

Cómo remediar PR 25-31:

Principio fundacional

PR 25. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces. Se constituyen en medidas obligatorias, del deber de protección de los Estados.

Principios operacionales

PR 26. Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

PR 27. Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

PR 28. Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

PR 29. Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

PR 30. Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Los impactos negativos del ejercicio económico de las empresas, son preocupantes ante la devastación, así la comunidad internacional, frente a las múltiples denuncias de la sociedad y las organizaciones de defensa de derechos, ya no puede evadir la existencia, ni desconocer la necesidad de imponer límites y tomar medidas de conciencia como las que se tratan de implementar paralelamente con el pacto mundial¹⁰, liderado igualmente por UN, y en asocio con los objetivos de desarrollo sostenible, ODS, finalmente todos encuentran una estrecha relación entre la actividad empresarial, pues es en donde las personas, pasan la mayor parte de sus vidas, es decir trabajando, laborando para la empresa.

Así el cumplimiento del pacto global, de los PR o de los ODS, describen acciones que un Estado responsable y serio satisface a sus asociados, materializadas en la realización de los derechos

¹⁰ Lanzado en julio de 2000, es una plataforma política y un marco práctico para las empresas comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables.

humanos, civiles y políticos, económicos, sociales, culturales y del medio ambiente, que solo pueden traducirse en calidad de vida, y que no es otra cosa lo que intentan poner en evidencia los ODS, que son:

poner fin a la pobreza, poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible, la vida sana, la educación inclusiva y de calidad, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos, garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos, construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación; reducir la desigualdad en y entre los países, lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible, promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica, promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles, y fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

La realización de los derechos, será la máxima expresión de las sociedades en donde las responsabilidades individuales, basadas en el respeto de todas las especies, el fomento de la conciencia sobre el consumo razonable de los recursos, más que el interés desmedido por la economía y los recursos, haciendo uso en la vida de la aplicación del control de necesidad, serán otros elementos que lleven a los humanos a considerar dejar de reparar lo irreparable.

“LAS LIMITACIONES DE LAS EMPRESAS FRENTE A LA “MAGIA” DE LOS MERCADOS. INTERVENCIÓN DE LOS DDHH EN LOS PRINCIPIOS DE RESPETAR Y PROTEGER”.

Tal vez el *respeto* es de los principios en la humanidad que más se ha olvidado, devaluado, enredado y dejado de lado, si existiera el respeto, no se estaría reglamentando y sancionando la actividad permanente de las acciones perversas proveniente de la imaginación y acción de los individuos, de los *seres racionales* que cohabitamos en este planeta. Entender que, la pluralidad es la condición de la acción humana debido a que todos somos lo mismo, es decir, humanos, y por tanto nadie es igual a cualquier otro que haya vivido, viva o vivirá. (Arendt, 1958:36), podría generar un acercamiento al respeto por las diferencias, para así evitar causar tanto daño a otros humanos y a los seres vivos. Pues solo en el escenario del respeto, puede habitar la protección, resultando estas dos acciones simultáneas.

En el campo de los PR, el de Respetar, hace referencia a que los Estados tienen la obligación de proteger los DDHH de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas. La obligación del Estado va desde prevenir que ocurran los impactos hasta asegurar su reparación, en el caso de que lleguen a ocurrir.

Principios fundacionales

PR 1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

PR 2. Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Principios operativos

PR 3. En la Obligación de protección los Estados deben:

- a) 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;
- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Nexo entre el Estado y las empresas

PR 4. Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

PR 5. Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

PR 6. Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

Uno de los compromisos más débiles, puede estar en el de PR 7. fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por el conflicto armado de carácter no internacional, en países como Colombia, esta situación es tan compleja, que conlleva a que las fuerzas militares protejan la actividad empresarial privada y accionen sus elementos de poder, presión, fuerza y violencia en contra de la población civil en defensa de la actividad empresarial.

PR. 8, 9, 10. Los Estados debe garantizar la coherencia política.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Ahora el respeto que se exige de la actuación empresarial, es reglamentarlo desde su interior y con muestras de cumplimiento ante la sociedad, con un llamado de actuar con debida diligencia y prevenir, disminuir los impactos y mitigar cuando ya han sucedido. Esta responsabilidad se desarrolla en los PR 11-24:

Principios fundacionales

PR 11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

PR 12. El respeto abarca el cumplimiento de las empresas de los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

PR 13. Abarca la responsabilidad de las empresas y advierte que traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Pr 14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

PR.15 Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Principios operacionales

Son los compromisos políticos de las empresas para con el Estado y la sociedad. PR 16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política.

PR 17. Actuar con la debida diligencia. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Los PR 18 a 24. Se ocupan de las acciones que a nivel interno busca cada empresa para conocer sobre los DDHH y su forma de autocontrol en la posible vulneración.

Como se evidencia, esta responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos, puede concretarse si se cuenta con voluntad política, de todos los actores sociales, económicos y políticos, ya que su carácter de voluntariedad le disminuye exigencia en países legalistas como Colombia, por ejemplo. Sin embargo, intentar que la sociedad se entere de estos derechos y obligaciones y cada uno se responsabilice y se haga responsable a la empresa de los impactos, son otro gran reto dentro del protagonismo de la historia cotidiana. Los principios del Pacto Mundial, complementan esta exigencia, pues sus cuatro pilares Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción, vinculan la labor de las empresas, a ampliando su marco de exigencia con estos dispositivos:

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos

universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Entonces... las empresas solo actúan en el reflejo del pensamiento individual y profundamente humano.

CONCLUSIONES

Los derechos humanos permean todas las esferas del individuo, por su directa significancia con la existencia misma, con la dignidad humana. Tanto los principios rectores, como los objetivos de desarrollo sostenible y el pacto global, comparten una amplia preocupación por las desigualdades sociales y las arbitrariedades de los humanos vs los humanos, el medio ambiente, la fauna, flora, alimentos, agua y con el fin de disminuir los graves impactos causados a la naturaleza y el medio ambiente, vincular a la empresa en la esfera de voluntariedad en la cual se promueven como principios el deber de respetar, proteger y remediar, en donde cada una de estas acciones representa un verdadero impacto ambiental, de ser posible su realización, es cuestión de conciencia individual y voluntad política.

Ahora bien, si se determina que son las empresas las responsables de daños ambientales, pero estos son condonables o si se transforman los daños en indemnizaciones, se genera el cuestionamiento sobre ¿qué es la ética empresarial?, y si realmente, es de la empresa como ente jurídico (mezcla de capital y trabajo cuyo factor principal es la producción) que se espera algún cambio que genere impacto social. Así, el frenar el accionar devastador del mercado, sólo es posible en la medida en que se dé el cambio individual, con una sociedad que tenga límites al consumo, que identifique sus acciones ligadas al sufrimiento humano, ya que fortalece las brechas de tal manera que gran parte de la humanidad aún carece de alimentos y educación.

Combinar la actividad laboral y empresarial de un marco económico de exclusiva búsqueda de riquezas, sacrificando los recursos naturales y al mismo ser humano, hacia la responsabilidad global, pondrá en orden los deberes de proteger y respetar, y como última instancia remediar. Sin embargo, actualmente se ha dado inicio a la responsabilidad empresarial con la obligación de remediar, pero el real desafío está en dejar de reparar, con dinero, lo irreparable como lo es el daño ambiental.

Finalmente, un marco legal y reglamentario, también da inicio a otra clase de sanciones, pero se requiere más que sancionar, no contaminar más este planeta, en el que solo estamos de visita y reconocer que aquí nadie es dueño de ningún bien que provenga de la tierra, ya que solo estamos de paso.

FUENTES DE CONSULTA

- Asamblea General ONU. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (2011). Aprobados por la Resolución A/HRC/17/31, de marzo 21 de 2011. Ginebra. Y principios del Pacto Mundial.
- Gaarder, Jostein (2007), "Manual para salvar la Tierra", El correo de la unesco, número 9, pp. 4-5.
- Arendt, Hannah (1958), "La condición humana", Bogotá, 7ª IMPRESIÓN 2012, pp.36
- De Sousa Santos. Boaventura. *Si Dios fuese activista de los derechos humanos*. Madrid: 2014.
- Gaarder. J. *Manual para salvar la tierra*. El correo de la Unesco No. 9: 2007.
- Ortiz Rivas, Hernán (2007), "Derechos Humanos", 4ª edición. Bogotá DC. pp. 138.
- Ravinovich- Berkman, Ricardo David (2013), "¿Cómo se hicieron los derechos humanos?: un viaje por la historia de los principales derechos de las personas, 1º Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pp. 32.
- Carneiro Freire, Mar. Cordero Sanz, Carlos. Cordero Sanz, Juanjo Vidal Martín Hernando (2013), "Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada", Bogotá DC.

Webgrafía

<http://www.unesco.org/es/courier>

El impacto de la minería canadiense en América Latina y la responsabilidad de Canadá Resumen Ejecutivo del Informe presentado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Disponible en:

http://www.dplf.org/sites/default/files/informe_canada_resumen_ejecutivo.pdf.

Choropampa: El Precio del Oro", Documental. Disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=fG-XBxLo94&feature=youtu.be>