

Empresas y Derechos Humanos: una responsabilidad en construcción¹

*Enterprises and Human Rights:
A Liability in Construction*

*Entreprises et droits de l'homme:
une responsabilité en construction*

*Empresas e direitos humanos:
uma responsabilidade em construção.*

Maria Paula Alfonso Monroy²

Resumen:

El presente artículo hace un breve recuento de los instrumentos internacionales y nacionales más importantes en materia de DDHH desde el sector empresarial, dentro del contexto histórico de la Responsabilidad Social Empresarial. Trabaja el caso concreto de Colombia, resaltando oportunidades y obstáculos. E invitando a la reflexión sobre el alcance real de la discusión y herramientas generadas, en la relación, aun en desarrollo, entre el sector privado y un actuar responsable, respetuoso de los DDHH.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales, sector privado.

1 Artículo de grado de Ciencias Políticas en la Universidad Pontificia Bolivariana. 2013.

2 Politóloga, Universidad Pontificia Bolivariana. 2013.

Correo electrónico: mpalfonsoomonroy@gmail.com

Este artículo fue recibido el día 07 de febrero de 20103 y aprobado por el Consejo Editorial en el Acta de Reunión Ordinaria N°. 16 del 23 de abril de 2013.

Abstract:

This article makes a brief account of the most important national and international instruments in the issue of DDHH from the business sector, within the historical context of Social Corporate Liability. Works the specific case of Colombia, highlighting opportunities and obstacles. And inviting to reflection on the real scope of the discussion and tools generated, in the relationship, still in development, between the private sector and a responsible actuation, respectful of human rights (DDHH).

Key words: Corporate Social Liability, Human Rights, transnational corporations, private sector.

Résumé:

Le présent article fait un bref rappel des instruments internationaux et nationaux les plus importants en matière de droits de l'homme dans le secteur entrepreneurial, dans le contexte historique de la Responsabilité sociale entrepreneuriale. Est analysé le cas concret de la Colombie, soulignant opportunités et obstacles et invitant à la réflexion sur la portée réelle de la discussion et des outils générés, en relation, entre le secteur privé et une façon d'agir respectueuse des droits de l'homme.

Mots clés : Responsabilité sociale entrepreneuriale, droits de l'homme, entreprises transnationales, secteur privé.

Resumo:

Este artigo faz um resumo dos instrumentos internacionais e nacionais mais importantes na matéria dos direitos humanos no campo empresarial, no contexto histórico da Responsabilidade Social Empresarial. Toca o caso concreto da Colômbia, destacando oportunidades e obstáculos, e convida à reflexão sobre o escopo real da discussão e ferramentas geradas na relação, ainda em desenvolvimento, entre o campo privado e uma atuação responsável, respeitosa dos direitos humanos.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial, Direitos Humanos, empresas transnacionais, setor privado.

Sumario

Introducción. Contexto histórico de la RSE y los derechos humanos en el sector empresarial. Derechos humanos en el sector empresarial durante las décadas de 1970 y 1980. El despertar de los derechos humanos 1980-2000. Del 2000 a la actualidad. Colombia: herramientas en un entorno complejo. Principales obstáculos. Oportunidades. Referencias.

Introducción

La doctrina de los derechos humanos apareció a partir del siglo XIX cuando se empezó a hablar de los derechos subjetivos de los ciudadanos. Durante la edad contemporánea vino la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y finalmente para 1948 se dio la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a partir de entonces se ha venido avanzando constantemente en la regulación y expansión de estos. Pero solo durante las últimas décadas se empezó a reflexionar sobre las responsabilidades de las empresas en el respeto y promoción de estos derechos.

El tema de las empresas y su creciente relación con los DD. HH. no se puede evaluar fuera del contexto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Cuando la empresa se convierte en centro de atención de la sociedad y de los gobiernos, en un modelo liberal, se empieza a pensar sobre la afectación de la misma en las civilizaciones donde opera.

Esta reflexión se inicia a partir de los años cincuenta, cuando se hacen los primeros cuestionamientos sobre la ética empresarial más allá de la caridad y la filantropía; sin embargo, no es hasta la década de los setenta cuando Milton Friedman³ plantea al respecto que “La responsabilidad social de la

3 Argumento planteado en el artículo “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”.

empresa es incrementar sus beneficios” (Moreno, 2004, p. 11). Nace así la corriente instrumental, que apuesta por un comportamiento responsable en la medida en que este aporte a las ventajas competitivas del negocio.

En los años ochenta y debido a los escándalos sucedidos con empresas multinacionales o empresas trasnacionales (en adelante ETN) y los *Irangate Scandal* en Estados Unidos, se amplía la visión sobre la inversión social de las empresas y se entiende que esta debe “promover el desarrollo de las comunidades en un sentido amplio y no contentarse con la mera satisfacción de las necesidades” (Aguilar, 2008, p. 183). En 1990 se acuña el término “Responsabilidad Social Empresarial” y desde entonces se viene trabajando en la definición y promoción de la misma en el mundo contemporáneo.

Las ETN cada vez más operan como actores políticos⁴, debido al poder de presión que ejercen sobre instituciones gubernamentales y políticas en general. Los designios de una nación se encuentran fuertemente ligados a su desempeño económico, según los parámetros del sistema moderno, por ello estas empresas que representan grandes inversiones juegan un papel fundamental para los Estados y sus habitantes, ya que tienen el poder de influenciar sus condiciones sociales, ambientales, económicas, políticas y culturales⁵, de manera que es imposible obviar su responsabilidad con la sociedad en la que operan.

4 Se recuerda el escándalo de la empresa Enron, porque permite ver la estrecha relación entre la ETN y los gobiernos. La Contraloría del Congreso (GAO) presentó ante la Justicia una demanda contra la Casa Blanca para obligar a la administración George W. Bush a suministrar información sobre contactos entre el gobierno y ejecutivos de la firma (BBC Mundo, 2002).

5 Para ejemplificar existe un sinnúmero de casos, que afectan cada uno de los aspectos anteriormente nombrados, sin embargo, se trae a colación solo algunos de estos por su magnitud: Exxon Valdez en Alaska en 1989, uno de los peores desastres medioambientales de todos los tiempos, Parmalat, Nike, Anglo American, Monsanto y Shell, entre muchos otros.

Este artículo hace un breve recuento por los instrumentos internacionales y nacionales más importantes en materia de DD. HH. desde el sector empresarial, haciendo referencia especialmente en las ETN por la magnitud de sus impactos, pero sin desconocer que tanto la RSE, como el respeto por los DD. HH. y del DIH, son aplicables a las empresas nacionales e incluso a las Pymes. Asimismo, se trabaja el caso de Colombia, resaltando algunas oportunidades y obstáculos, y llamando la atención sobre la brecha que existe todavía frente a la aplicación generalizada de estos e, inclusive sobre su difusión, que lleva a la reflexión sobre el fin que se busca alcanzar.

Contexto histórico de la RSE y los derechos humanos en el sector empresarial

Para entender el desarrollo de los DD. HH. dentro del sector privado se debe analizar de manera paralela la RSE y sus diferentes corrientes o definiciones, ya que esto permite dilucidar el grado de compromiso o el entendimiento que una empresa tiene sobre su papel en la sociedad como actor responsable. Garriga & Mele, agrupan en cuatro las iniciativas y definiciones de la RSE, de la siguiente manera (Aguilar, 2008, p. 185):

Instrumental cree en el comportamiento ético en la medida en que este genera ventajas comparativas, que pueden valorizar la marca dentro del mercado.

El constitucionalismo corporativo, por su parte, apunta al poder de influencia en los asuntos políticos de un Estado, de manera responsable⁶.

6 Esta teoría es generadora de polémica por las implicaciones que esta influencia política "responsable" puede llegar a tener en las dinámicas sociales de un país, para beneficio de los intereses empresariales.

El planteamiento más aceptado se direcciona a la satisfacción de las demandas de los stakeholders o grupos de interés,

el mantenimiento en el tiempo de los buenos resultados económicos depende de la calidad de la relación de la empresa con muchos sectores: sin duda, con los propietarios-accionistas, pero también con los clientes, los proveedores, los empleados, los reguladores y los agentes creadores de opinión [...] el entorno social en que se ubica y el conjunto de las sociedades en que opera. (Moreno, 2004, p. 11).

¿Esta visión se considera complementaria, pues si bien tiene en cuenta intereses diferentes a los de la compañía, no desconoce su motivación monetaria, aunque al respecto los estudios académicos no son concluyentes, por lo que no se puede afirmar aun que existe una relación directa entre la RSE y un aumento o mantenimiento de los activos económicos de la empresa a largo plazo.

Por último, están las teorías que abordan la RSE desde una perspectiva estrictamente ética, que apunta a un desarrollo sostenible, común, y a derechos universales. Esta visión sin duda implica replantear los fundamentos del sistema económico moderno.

Históricamente la sociedad civil se ha movilizado contra los abusos de las ETN, pero fue a partir de 1970 que las reclamaciones fueron atendidas por un organismo internacional, Naciones Unidas crea en 1973 la llamada Comisión de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales con el objetivo de “investigar los efectos de las empresas transnacionales y fortalecer la capacidad de negociación de los países receptores” (Red Internacional para los Derechos Economicos, Sociales y Culturales , 2009, p. 4).

De la Comisión de Naciones Unidas nació el primer Código de Conducta de las Naciones Unidas para las ETN, en este se trataron de imponer las

primeras directrices en temas medioambientales y sociales. Sin embargo, su implementación nunca se llevó a cabo debido a la fuerte resistencia de los gobiernos donde operaban estas compañías. A pesar de esto ya se había dado el primer paso para la regulación de las transnacionales y desde entonces la ONU sería abanderada en la protección de los derechos humanos en el marco de actuación empresarial.

Derechos humanos en el sector empresarial durante las décadas de 1970 y 1980

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 1975 creó un Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que posteriormente se materializó en la *Declaración y Decisión sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales*, con las directrices que estas empresas deberían seguir. Sin embargo, en esta solo se consagraron algunos derechos laborales, sin referirse a otros derechos humanos de manera concreta, no creando nuevas responsabilidades para las compañías, y por su débil implementación, esta herramienta no fue de mucha ayuda en la defensa en los intereses de la sociedad civil.

Para 1977 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó la Declaración Tripartita de los Principios, relacionada con Empresas Internacionales y Políticas Sociales. Fue el primer documento de esta década con aplicación exitosa, que si bien no contaba con una fuerza legal internacional, fue bien acogido por los miembros de esta organización que por su naturaleza tripartita, hacía un llamado al trabajo conjunto entre gobiernos, negocios y trabajo, a través de cinco secciones principales que apuntaban a: reivindicaciones laborales (empleos seguros y estables, capacitaciones, índices salariales y respeto por la libertad de asociación), además de la sumisión a la

soberanía y objetivos políticos del país anfitrión (Hollenhorst & Johnson, s.f., pp. 1-4)⁷.

El despertar de los derechos humanos 1980-2000

En este periodo se hizo cada vez más visible el inconformismo de la sociedad frente a los abusos de las multinacionales y las denuncias por vulneración de derechos humanos, o complicidad en estos actos, se hicieron cada vez mayores. Le Mouél advierte sobre ciertos ciclos de la RSE, que también aplica a los DD. HH., pues hay épocas en que se hace más importante; denotando una fuerte correlación entre los escándalos de directivos gubernamentales y empresariales y el resurgimiento del interés por temas de RSE (Aguilar, 2008, p. 182).

Durante la década de 1980, las campañas de la sociedad civil denunciaron el perjudicial papel desempeñado por el Banco Mundial al apoyar grandes proyectos de desarrollo en muchos países de bajos ingresos, los que generaban destrucción medioambiental y menoscabo de derechos humanos⁸. (Feeney, s.f., p. 11).

En 1995, fue ejecutado el candidato al premio Nobel de Literatura y reconocido activista de los DD. HH., Ken Saro Wiwa, por el régimen nigeriano debido a sus denuncias por los daños ambientales producidos por la Shell Oil en Nigeria⁹. Para finales del siglo XX se venía gestando una cantidad

7 Esta Declaración fue reforzada por posteriores convenciones y recomendaciones de la OIT profundizando derechos y obligaciones.

8 Campañas en contra de megaproyectos como la Represa de Narmada en la India y Polonoroeste en Brasil, con graves daños medioambientales y donde se violaron derechos humanos de cientos.

9 Se sabe que durante la dictadura de Sani Abacha fueron perseguidos y asesinados líderes de movimientos ambientalistas (Red Internacional para los Derechos Economicos, Sociales y Culturales, 2009).

de movimientos sociales en contra de las arbitrariedades de la ETN a nivel mundial, y se consolida el Movimiento Antiglobalista¹⁰.

Este periodo de inconformidades contenidas estalló en 1999 donde se dio la gran marcha contra la OMC en Seattle. Más de 40.000 protestantes se reunieron ese día, entre sindicatos, ambientalistas, profesionales, anarquistas y personas comunes. Este hecho a su vez representa un “retroceso de la hegemonía del pensamiento neoliberal [...] reforzando enormemente a todos los movimientos contrarios a una idea de globalización” (Larrabe, s.f., p. 131).

Al tiempo se daban multitudinarios litigios en contra de las acciones e impactos de las multinacionales, sobre todo por violación de DD. HH. o complicidad con los Estados anfitriones para este fin.

Con esta panorámica, el entonces Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, presentó la propuesta del Pacto Mundial de Naciones Unidas en 1999, durante el Foro Económico Mundial. Este es considerado uno de los pactos internacionales más importante en la materia, ya que se desprende directamente de la ONU y esto hace que adquiera realmente un carácter global. Además, desde su fundación, se ha seguido trabajando desde los diferentes sectores interesados, convirtiéndose en un foro político de grandes proporciones que sigue dando pautas y lineamientos al sector empresarial en sus actuaciones.

10 Movimiento social que aglomera diferentes corrientes de políticas y diversos movimientos sociales, que critican el modelo neoliberal, en “concreto se fija en los campos del desarrollo sostenible, de los derechos humanos, de las normas laborales, de la justicia social y del medio ambiente” (Vayrynen, 2000). Por su naturaleza heterogénea persigue fines y utiliza métodos diferentes según el sector interesado.

El Pacto Mundial actúa como una red. Su núcleo lo constituyen la Oficina del Pacto Mundial y cuatro organismos de las Naciones Unidas¹¹. La propuesta está conformada por 10 principios que han de ser respetados por las ETN que deben influir en la disminución de la vulneración de DD. HH., pero también cuenta con otros 3 módulos: Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. En torno a estos se crearon los siguientes principios:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
6. Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. (Naciones Unidas, 2012).

11 A saber: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Sin embargo, este no es un instrumento normativo, ni ejerce funciones de vigilancia, pues se define a sí mismo como una iniciativa voluntaria de civismo empresarial, que persigue objetivos complementarios. Se basa en la responsabilidad pública, transparencia y la sana defensa de los intereses tanto de las empresas, como de las organizaciones laborales y sociales (Naciones Unidas, 2012).

La cohesión que pretende tener este Pacto también se sustenta en la conveniencia de las empresas en aspectos de reputación y competitividad¹². La naturaleza del Pacto no es negar esta realidad, sino promover o conseguir la adhesión de las empresas a guías de mejores prácticas a través del incentivo de obtener dichos objetivos. Esta es una crítica recurrente al Pacto, entre otras objeciones en las que se ahondara más adelante, por ser una crítica que trasciende esta herramienta y toca la configuración del sistema.

Otra guía realizada durante este periodo (1977) fueron las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales (EMN), de adhesión voluntaria, las cuales buscan lograr armonizar las relaciones de las EMN con la sociedad civil y compatibilidad con el sistema legislativo aplicado y las políticas públicas en cada país, con el fin de mejorar el clima de inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas al desarrollo sostenible.

Las líneas directrices están conformadas por 10 temas base, que corresponden a:

- Conceptos y Principios
- Principios Generales
- Publicación de Informaciones

12 En sintonía con la teoría de la satisfacción de los grupos de interés o *stakeholders*.

- Empleo y Relaciones Laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y Tecnología
- Competencia
- Fiscalidad

Esta guía es aplicada por los gobiernos miembros de la OCDE y todas las entidades empresariales que operen desde o en países de la OCDE, “incluyendo de este modo a países que no hayan suscrito las directrices y promoviendo su alcance a toda la cadena de suministro” (Fundación Ambiental y Recursos Naturales, 2008, p. 29).

Del 2000 a la actualidad

Para el 2003 se crearon las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, este esfuerzo fue realizado por la Subcomisión de Promoción y Protección de los DD.HH de la ONU, organismo consultivo del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Estas pretendían tener un alcance más extenso al ampliar la gama de derechos e incluir todos los sectores. Además contemplaban la implementación de futuros mecanismos de rendición de cuentas internacionales. Se sustentaba en 4 principios básicos:

- Las empresas en sí mismas tienen responsabilidades en virtud del derecho internacional de Derechos Humanos.
- Estas responsabilidades se aplican en forma universal y cubren una amplia gama de derechos.

- Los gobiernos nacionales deben actuar para proteger a las personas de los abusos cometidos por empresas.
- El carácter transnacional del problema requiere que se monitoree el comportamiento de las empresas más allá de las fronteras nacionales y que existan mecanismos de aplicación para asegurar que las empresas cumplan con las Normas y la correspondiente legislación nacional e internacional cuando operen fuera de sus fronteras (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2009, p. 6).

Como es visible, se buscaba dar un paso más en la vinculación de las empresas con esta normativa, tratando de extender el Derecho Internacional a las empresas en materia de Derechos Humanos. Esta propuesta no fue bien acogida por algunos gobiernos y empresas, que consideraban que se estaban transfiriendo obligaciones del Estado a las empresas, recargando a los empresarios y quitándole autoridad a los Estados. Notoriamente las ETN no estuvieron de acuerdo con que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos las obligara, ya que estas se regían por el derecho nacional e internacional. Y esta lógica desafiaba la concepción estatista de dichos derechos.

Frente a esto la Comisión solicitó a la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos que revisara los alcances de esta norma y finalmente la Comisión decidió no apoyar el proyecto restándole importancia al afirmar que este no había sido un pedido directo y que no poseía autoridad legal alguna al ser un proyecto de propuesta, así en la resolución final de Comisión no fue nombrada específicamente, matando su alcance simultáneamente (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2009, p. 8). A pesar de estos hay quienes afirman que el precedente que marcaron las Normas de la ONU es un esfuerzo invaluable y que lograron dinamizar el debate público que deberá “examinar como el orden jurídico internacional se ha desarrollado más allá de una exclusiva preocupación por los agentes estatales” (CLAPHAM, 2006, p. 237).

En el 2005 el Secretario General designó a un Representante Especial sobre Empresas y Derechos Humanos. Dicho puesto fue ocupado por John Ruggie¹³, reconocido por la labor realizada en este cargo. La función del Representante era principalmente identificar y aclarar las normas de responsabilidad corporativa y rendición de cuentas por parte de las empresas, precisar conceptos fundamentales como “complicidad” y desarrollar metodologías de indicadores y reducción en vulneración de DD.HH.

Sin embargo dentro de este ejercicio no estaba contemplado realizar visitas a los países para verificar la situación de Derechos Humanos, ni tampoco se examinaban casos concretos de abusos por parte de las ETN, era más un trabajo con características académicas que finalmente no dio su apoyo a las Normas de la ONU. La sociedad civil y ONGs no estaban complacidas con el papel limitado del Representante, pues el enfoque se puso en los desafíos de los derechos humanos y no en enfrentar a las empresas que eran violadoras de los mismos.

Fue en el tercer informe entregado por Ruggie en el 2008, en el que se formuló la Política Marco para los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas, conocida también como “Proteger, Respetar, Reparar” que como su nombre indica se basaba en:

El deber del Estado de proteger contra abusos a Derechos Humanos por parte de empresas. La responsabilidad empresarial de respetar Derechos Humanos, y el acceso a la remediación ya sea mediante mecanismos judiciales y no-judiciales para las víctimas por violación a Derechos Humanos. (Centro de Derechos Humanos y Ambiente, 2011)

13 Ex asesor jefe de planificación estratégica de Kofi Annan, fue nombrado Representante Especial sobre los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales (RESG). Anteriormente, había estado involucrado en la creación del Pacto Mundial de Naciones Unidas y en la redacción de la Declaración del Milenio.

El Consejo de Derechos Humanos aprobó el marco, lo que permitió ampliar los principios de cada uno de los pilares y crear un Grupo de Trabajo que promoviera la difusión y aplicación de esta guía, además de prestar asesoría y recomendaciones a las empresas y gobiernos, también está en capacidad de realizar visitas a distintos países a petición de las partes. En este sentido también se crearon herramientas como *Bases Wiki*, buscando mecanismos no judiciales para la resolución de conflictos, además de brindar información sobre métodos alternativos dependiendo del país. Permitió abrir un espacio para hacer denuncia de violaciones de DDHH, facilitando su promulgación. Se resalta además que se crearon más espacios para la participación de la sociedad civil, en respuesta a esta recurrente exigencia fundamental para la cultura de denuncia y reparación.

La aprobación del marco aseguro la continuidad del mandato de Ruggie hasta el 2011. En su cuarto informe habla sobre esta “operatividad del marco”: Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, la aprobación de estos en el 2011 por parte del Consejo de DDHH de Naciones Unidas, es entendido como un avance importante en la medida en que esta guía de implementación ayuda a los Estados y empresas a avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de DDHH.

En el 2000 fueron lanzados Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV)¹⁴, si bien esta herramienta no fue iniciativa de ninguna organización multilateral, si surgió del Departamento de Estado de los EE.UU y la Oficina de Asuntos Exteriores de Reino Unido. Los Principios ofrecen “guías prácticas para que las compañías que operan en zonas de conflicto o de gobernabilidad frágil se aseguren de que las fuerzas de seguridad pública o privada, que protegen sus operaciones, actúen bajo el marco de los Derechos Humanos” (International Alert para el Comite

14 La participación en los PV ha aumentado en los últimos siete años y ahora incluyen a cuatro gobiernos, 17 compañías y siete ONG.

Minero-Energetico para los DD.HH, 2008, p. 3) esta iniciativa se concentra en las empresas mineras, especialmente petróleo, gas y minería¹⁵. Sin embargo estos han sido adoptados por compañías de diversas actividades que operan en regiones conflictivas.

Los PV abarcan varios elementos claves: Evaluación de riesgo, que efectos genera la compañía dentro de la zona y en especial que repercusiones puede tener la seguridad de la empresa en cuanto a violaciones e infracciones nacionales e internacionales. Segundo, propone métodos para lograr la disminución de abusos por parte tanto de la seguridad privada, como de la seguridad pública, las dos fuentes proveedoras de protección¹⁶.

Colombia: herramientas en un entorno complejo

Como se vio el compromiso en materia de Derechos Humanos, ha cobrado gran importancia internacional como “resultado de la confluencia de, por un lado, la expansión y aumento de las actividades empresariales; y por otro lado, las complejidades a las que de manera creciente se han venido enfrentando las empresas en cuanto a sus contextos de operación” (Fundación Ideas para la Paz, 2012, p. 9). Esos entornos complicados no solo dificultan el logro de los intereses de las compañías y perjudicar sus recursos¹⁷, si no

15 Ecopetrol ha sido pionera en la aplicación de los PV; junto con Occidental de Colombia, Ecopetrol realizó la primera aplicación en el mundo de la metodología PESC (Práctica Empresarial Sensible al Conflicto)(Ecopetrol, 2012).

16 Otra herramienta que vale la pena destacar es la creada por la Organización Internacional para la Estandarización, ISO 26000, que toca el tema de los DDHH y las empresas aunque tiene un espectro más amplio de RSE.

17 Recursos entendidos no solo como financieros, sino recursos humanos, de infraestructura, reputación, información, entre otras.

que ha resultado en la implicación de estas organizaciones en vulneración de DDHH, ya sea de manera directa o indirecta.

Este tipo de hechos se presentan de manera más frecuente o fácil, en escenarios donde existe una baja gobernabilidad y laxitud frente a los incumplimientos de las empresas en temas tan delicados como la violación de DDHH, trayendo mantos de impunidad que solo pueden traer como consecuencia la continuidad de abusos en contra de la sociedad civil.

En la actualidad, a las empresas más que las consecuencias judiciales que pueden contraer, les importa la afectación que una acusación de este tipo puede tener en su estrategia de mercado, afectando no solo recursos financieros sino también reputacionales, que pueden llevar a un decaimiento de la marca en el sistema monetario. Ubicándose en las teorías que consideran la RSE como una cuestión de competitividad, sin querer decir que esto implique una visión errónea, este enfoque nos permite identificar más claramente los grupos de presión que llevan a las ETN y empresas en general, a un comportamiento responsable y respetuoso de los DDHH.

Según José Ángel Moreno (2004), existen ciertos grupos de presión que obligan o direccionan a las empresas a la implementación de la RSE. Entre estas se encuentra la sociedad civil, las instituciones públicas y el mercado. La presión de la sociedad civil dependerá del “nivel de formación y de madurez de la sociedad - porque mayores serán entonces sus niveles de conciencia y de exigencia de lo que considera sus derechos” (p. 22), debido al fenómeno mismo de la globalización las personas tiene un mayor acceso a medios de información que le permiten realizar una veeduría sobre las ETN, sin embargo los términos de exigencia de las comunidades suelen traspasar lo legal y entrar al campo de lo que estas consideran ético y justo, complejizando el dialogo entre estos dos actores.

Por parte de las instituciones públicas, se demanda de las empresas, sobretudo de las ETN la colaboración en proyectos públicos, que se pueden incentivar con estímulos económicos o direccionar con reglamentación legal, tratando de canalizar las exigencias de la sociedad. Empero estas colaboraciones parecieran tener un carácter más asistencialista que perdurable.

En el mercado, por su parte, se denota una tendencia de los consumidores a premiar a las marcas responsables. De igual forma el comportamiento de los accionistas empieza adquirir cierta “conciencia social”, o simplemente entiende la aplicación de la RSE como “garantía” de perdurabilidad o por lo menos de menor riesgo a la hora de invertir. Todas estas presiones se presentan a nivel internacional y nacional, aunque se encuentre variaciones dependiendo del Estado y como ya se mencionó de la sociedad, en cuanto a las exigencias y límites impuestos a las ETN.

Las compañías que laboran en entornos complejos, empiezan a entender que unas prácticas responsables de respeto a los Derechos Humanos ayudarán a largo plazo a la sostenibilidad operativa de la organización, atendiendo a las exigencias de los grupos de presión.

Así pues, un entorno complejo es definido por International-Alert (2008), como: “la presencia de uno o más de los siguientes factores: a) presencia de actores armados al margen de la ley, b) economías ilegales, c) débil institucionalidad y/o d) frágil gobernabilidad”¹⁸. Aunque no es necesario que estos se presenten simultáneamente, si existe una estrecha relación entre los mismos.

Colombia con presencia de guerrillas como las Farc y el Eln, problemas de posconflicto con los paramilitares, Bacrim, narcotráfico, financiación

18 International Alert ha creado una herramienta para las empresas que operan en entornos difíciles: *Prácticas Empresariales Sensibles al Conflicto: guía para la industria extractiva*.

de la minería ilegal¹⁹, un problema estructural que no le ha permitido al Estado controlar en su totalidad el territorio nacional, con una baja presencia institucional y un sinnúmero de casos de corrupción, es clasificada como un entorno complejo. En este contexto de conflicto la vulneración del DIH y los DDHH contra la sociedad civil es constante y esta no solo proviene de las organizaciones delictivas, sino también de los organismos de seguridad estatal y empresas nacionales o transnacionales que buscan conseguir mayor seguridad o la obtención de intereses económicos, apoyando este tipo de acciones²⁰.

La débil institucionalidad no solo se refleja en la ausencia de instituciones públicas, si no en la coerción o infiltración en estas por parte de los grupos al margen de la ley, donde finalmente la soberanía del Estado desaparece y pasa a manos del autoritarismo de las armas. Cuando se trata de hablar de derechos fundamentales en regiones donde existe una compenetración fuerte entre interés ilegales e instituciones públicas, la politización es tal que no da cabida a este diálogo.

A pesar de todo lo anterior, Colombia vive un fenómeno de crecimiento positivo, en

[...] el más reciente informe que la firma de consultoría Ernest & Young (E&Y) [...], “Mirando más allá de lo obvio: la globalización y las nuevas oportunidades de crecimiento” en el cual Colombia es el

19 “Inteligencia militar señala que en el Nordeste antioqueño y el Sur de Bolívar [...] las Farc estarían recibiendo un ingreso anual que oscila entre los 25 mil 200 millones de pesos y los 42 mil millones de pesos” (Rivera, 2012).

20 Solo hace falta recordar el famoso escándalo de Chiquita Brands en el 2007 año en que fue multada por US\$25 millones por hallarse culpable en el financiamiento de grupos paramilitares colombianos. Y la cantidad denuncias por actuaciones similares donde están implicados empresarios y ganaderos.

cuarto país más globalización de Latinoamérica, y ocupando el puesto 40 en el mundo²¹. (Colombia sube en ranking de globalización, 2013)

Esto la convierte en un país atractivo para la inversión extranjera. Lo que ha permitido impulsar la implementación de medidas y herramientas que encaminen a las empresas al respeto de los Derechos Humanos y del DIH.

La reflexión sobre el tema, ha llevado a la construcción de espacios y herramientas valiosas para fortalecer la relación de las empresas y los DDHH. El gobierno nacional ha realizado un esfuerzo desde diferentes ministerios²², pero especialmente desde el Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, donde nació la iniciativa de Guías Colombia en Derechos Humanos y DIH (2006), en asociación con organizaciones de la sociedad civil y empresas del país²³. Tratando de mejorar la situación de los Derechos Humanos y el DIH en Colombia, a través de la generación de diálogos constructivos entre diferentes sectores de la sociedad. Los temas claves sobre los que se trabajan, son: Seguridad, mecanismos de quejas y reclamos, comunidades, transparencia, temas ambientales, fortalecimiento institucional y temas laborales (Guías Colombianas en DD.HH y DIH, 2011, p. 2).

Es importante recalcar el respeto que deben profesar las compañías sobre el DIH y no solo frente a los DDHH. Por regla general se entiende que

21 Para establecer la clasificación se tiene en cuenta la proyección de las 60 mayores economías del planeta, según la evolución de su comercio, capital, empleo, tecnología y cultura con relación al PIB (Colombia sube en ranking de globalización, 2013).

22 El Ministerio del Interior, tiene un Grupo de Diseño e Impulso de la Política Pública de Derechos Humanos, el Ministerio de Defensa también cuenta con programas de esta índole.

23 Miembros: Coca Cola Servicios de Colombia, Indupalma Ltda, Isagen S.A ESP, Nestlé de Colombia S.A, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Palmares (Organización Espinosa), Fundación Ideas para la Paz FIP, International Alert, la Vicepresidencia de la República y el Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH.

este derecho internacional solo aplica para los actores del conflicto armado, pero las empresas también se ven obligadas a protegerlo y promoverlo, más aun cuando operan en zonas conflictivas. Según el DIH la responsabilidad penal sobre crímenes de guerra no solo recae en los autores del delito sino también en los cómplices “Un cómplice es alguien que proporciona asistencia práctica, apoyo moral o da incentivos que tienen efectos significativos en la comisión de un crimen de guerra”. Por lo anterior es coherente la necesidad de las empresas de prevenir violaciones contra el DIH, que a la vez los protege como organización civil.

De igual forma, el Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME), fue creado en el 2003 a través de una invitación realizada por las embajadas de Estados Unidos y Reino Unido al Gobierno colombiano, para que junto con varias empresas del sector petrolero conformaran una organización que promoviera la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, para reforzar las buenas prácticas del sector en tema de Derechos Humanos, dentro de la necesidad de seguridad que estas empresas requieren, fortaleciendo a su vez “la gestión de los instituciones del Estado” en esta materia²⁴ (Programa de la Presidencia en DD.HH y DIH, 2012).

En un principio no se tuvo en cuenta la participación de la Organizaciones Sociales Civiles. Solo fue hasta finales del 2008, cuando el CME decidió relacionarse con OSC, ayudados por la Fundación Ideas para la Paz²⁵. El

24 Entidades del Estado que son miembros del CME: Presidencia, Vicepresidencia, Ministerio de Defensa, Ejército y Cancillería, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el CGFM y la Policía Nacional.

25 El contacto con las OSC se dio desde el 2009 pero fue hasta el 2011 que se dieron como tal alianzas con la mayoría de organizaciones invitadas a participar (Defensoría del Pueblo, Redprodepaz, IKV Pax Christi, CICR, UNODC, MSD, Fundación País Libre, International Alert, entre otras). En el 2012, estas alianzas se convirtieron en productos para el CME y se sigue trabajando en su mejoramiento y aplicación (CME Seguridad y Derechos Humanos, 2012).

alcance inicial era impulsar la implementación de los Principios Voluntarios, pero las empresas

[...] no solamente asumían responsablemente su obligación de respetar los DDHH, sino que habían apoyado al Estado en sus obligaciones de promoción y garantía de los mismos. De esta forma, se decidió que el Comité no sólo trabajaría en la implementación de los PV, sino en los DDHH en general en lo que hace referencia a la seguridad de las regiones en las que operan. (Programa de la Presidencia en DD.HH y DIH, 2012)

Más adelante también se decidió integrar a nuevas empresas que no pertenecían al sector petrolero, pero si al energético²⁶.

Otros lineamientos importantes que se dan dentro del CME son las metodologías de análisis del riesgo entre las que se encuentran las medidas de prevención, guías de manejo en posibles escenarios dentro de entornos complejos y la creación de herramientas para medir el real cumplimiento de la implementación de los PV. Entre estas se resalta la metodología PESC (Práctica Empresarial Sensible al Conflicto), una metodología de análisis de riesgo en seguridad y derechos humanos, creada por International Alert y la Fundación Ideas para la Paz.

El gobierno colombiano ha venido preocupándose cada vez más por la situación de los DDHH en general y en su relación con las empresas, los esfuerzos antes señalados dan muestra de ello. En el 2008 Colombia se sometió a la “primera revisión periódica universal a cargo de Naciones Unidas [...] puesto que la misma fue un primer paso para consignar los avances que en materia de DDHH ha tenido Colombia con miras a mejorar su situación humanitaria y a establecer nuevos lineamientos en dicho campo” (Funda-

26 Empresas miembros del CME: AngloAmerican, AngloGoldAshanti, Asociación Colombiana del Petróleo, Cerrejón, Ecopetrol, Equion, ecoore, ISA, ISAGEN, OXY, Rio Tinto y Talisman.

ción Ideas para la Paz , 2012, p. 11). Esto se entiende como una muestra de voluntad real para mejorar la situación de los Derechos Fundamentales dentro del país. Este ejercicio llevo a la aprobación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH.

En el mismo sentido nace el Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia, “buscando complementar los esfuerzos adelantados por algunas iniciativas nacionales, tomando en cuenta las recomendaciones contenidas en el Marco de Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre actividades empresariales y DDHH” (Fundación Ideas para la Paz , 2012, p. 7). El Libro Blanco se conforma como una guía de buenas prácticas aplicadas al contexto colombiano, facilitando la aplicación de estándares ajustados a esta realidad y dando una mirada crítica de los avances, oportunidades y obstáculos en la materia.

Esta iniciativa fue lanzada en marzo del 2012, con apoyo de la Embajada Británica, El Gobierno Nacional y elaborada por la Fundación Ideas para la Paz, que trabajo con OSC, grandes empresas y Pymes. Este contiene cuatro capítulos que abordan: las implicaciones para una empresa que opere en Colombia, el marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos, los temas prioritarios para el desarrollo de una actividad empresarial atenta a los DDHH y un resumen de las principales iniciativas y herramientas en el tema de empresas y DDHH.

Colombia además hace parte del Centro Regional de Apoyo del Pacto Global para América Latina y el Caribe, una iniciativa que reúne a 12 países de la región con el fin de fortalecer la responsabilidad social empresarial en América Latina no solo dentro de los principios del Pacto Global, sino también atendiendo a los Objetivos del Milenio (ODM).

Dentro del análisis realizado por el Libro Blanco, se identifican temas procedimentales y temas de carácter sustantivos. Dentro de los sustantivo

se entienden a aquellos que afectan directamente la operatividad de la empresa, y sobre los que existe una atención internacional mayor, como el medio ambiente y los derechos laborales, también se encuentran los temas de seguridad, fundamentales en un entorno complejo que impactan transversalmente las demás acciones realizadas por las compañías en pro del respeto de las normativas nacionales e internacionales.

Un asunto de gran relevancia en Colombia, y de gran cuidado por parte de las ETN, es el de la tierra. Ya en el pasado quedaron demostradas las formas de corrupción y alianzas ilegales que se han dado entorno a la posesión de tierras, entre empresarios, políticos y GAI. Así que las empresas están obligadas a ser sumamente minuciosas al negociar las tierras que vayan a comprar, “en el marco de la Ley para la reparación de Víctimas y Restitución de Tierras (Ley 1448: 2011). Quedando de relieve la importancia de abordar temas de adquisición y uso de tierras, mecanismos de relacionamiento con comunidades y promoción de transparencia” (Fundación Ideas para la Paz, 2012, p. 33).

Por lo mismo se debe tener muy presente el aspecto social, la influencia o cambios que provocan cuando operan en una determinada zona, una mala relación con la comunidad donde se desarrolla o donde se quiera llevar a cabo un proyecto afectara inevitablemente el buen funcionamiento de la compañía. He ahí la importancia de contar con una gestión social²⁷ que implementen prácticas de buen vecino, incluyendo un fortalecimiento de la institucionalidad por lo menos en las zonas de influencia directa, sobre todo en contextos de ilegalidad²⁸.

27 Dentro de un marco de Responsabilidad Social Empresarial.

28 El proyecto El Bosque realizado por Interconexiones Eléctricas S.A (ISA), “consiste en la construcción de una subestación a 220 mil voltios en el barrio El Prado y de una línea de transmisión a alto voltaje de 14,8 km que la conectara con la línea Tenera-Bolívar del Sistema de Transmisión Nacional”, procurando brindar un mejor servicio de energía en la ciudad. Sin embargo el proyecto que es desarrollado en zonas de marginalidad en Cartagena, ha contado con varios problemas sociales que han obligado al “desarrollo de 20 proyectos de beneficio comunitario, adelanta

También le corresponde a las compañías responden por las actuaciones de sus proveedores y contratistas, por lo que deben ser concienzudos al revisar los antecedentes de las empresas con las que van a contratar, verificar que estas no tenga historiales de violación de DDHH, sensibilizar sobre el tema y tomar medidas correctivas en caso de que se presenten este tipo de incidentes²⁹, mientras se mantenga una relación contractual con la ETN esta debe estar al tanto de las actuaciones de sus proveedores ya que deben garantizar una adecuada actuación a lo largo de su cadena de valor.

Las actuaciones de las empresas además deben estar en marcadas en la debida diligencia, entendiendo esta como:

Tomar todas las medidas que estén a su alcance para cumplir con la obligación de conocer, prevenir, mitigar y responder; conforme a sus responsabilidades, por posibles consecuencias negativas sobre los DDHH, incluyendo abusos o violaciones, derivadas de sus actividades. En pocas palabras, las empresas deben hacer todo lo que esté en sus manos para evitar que se afecten los DDHH en el marco de sus operaciones. (Fundación Ideas para la Paz, 2012, p. 34)

Para esto las compañías deben contar con herramientas que garanticen un proceder acorde con el respeto por los Derechos Fundamentales, estas han de ser ajustadas a las necesidades de cada una de las empresas (no tiene las mismas necesidades una ETN que una Pymes). De igual forma, la mayoría de empresas que operan en entornos complejos, deben tener mecanismos que

[ndo] un programa de reasentamiento que mejorará la calidad de vida de aproximadamente 123 familias” (Boletín RSE ISA, 2012). Las familias directamente afectadas (ubicadas debajo de la línea de transmisión) eran solo 20, debido a las movilizaciones de la comunidad y para no generar más pérdidas económicas ISA se vio obligada a reubicar 123 familias, al parecer las tierras donde se asentaba esta población pertenecían a Jorge 40 en manos de terceros, se sospecha sobre la influencia de grupos insurgentes en la movilización de población (Rodríguez, 2012).

29 Los PV incluyen cláusulas de terminación del contrato cuanto el ente contratado para prestar un servicio de seguridad cometa actos que vulnere los Derechos Humanos.

les permita realizar constantemente un análisis de los riesgos, compuesto por información estructural, es decir, indicadores de pobreza, gobernabilidad, historia del conflicto, educación, población, etc. E información coyuntural, que les permita identificar zonas críticas o prever posibles desarrollos de conflictos, ya sea con la empresa o el Estado³⁰. Este estudio debe activar alertas dentro de las compañías que permitan accionar eficazmente medidas de manejo para prevenir o mitigar este tipo de crisis que proporciona el entorno, para esta labor las empresas del sector minero-energético trabajan conjuntamente con las instituciones estatales.

Principales Obstáculos

Es pertinente realizar en primera instancia un análisis de las críticas que se realizan al modelo actual de la RSE, a sus herramientas y a los organismos internacionales que las promueven.

En primer lugar muchas organizaciones civiles atacan fuertemente la estrecha relación que se está creando entre organismos multilaterales, como la ONU y ETN, pues dicen que esta crea conflictos de intereses, quitándole imparcialidad a las decisiones e instrumentos provenientes de estos organismos. Concretamente se evalúa el Pacto Global y la afiliación de ciertos miembros involucrados en violación de DDHH y ambientales, como es el caso ABB, France Telecom, Nike, Nestlé, Novartis, Royal Dutch Shell, entre otras. Que llevan consecuentemente a que se planteé que el efecto real del Pacto es dotar de prestigio a las empresas, solo una acreditación que las ranquea en los mercados internacionales. Teoría reforzada por la falta de vigilancia sobre el cumplimiento de los principios.

30 “Las empresas del sector minero no son diferentes al Estado, mantiene una relación simbiótica” (Panesso, 2012).

Otro cuestionamiento importante que se le realiza al Pacto, es sobre la verdadera intención de generar en un futuro normas regulatorias obligatorias, se plantea que este instrumento sirve de distracción para no llegar a obligar a las empresas a su real cumplimiento. Naciones Unidas argumenta la dificultad de crear un organismo regulador formal, en una época neoliberal, sin embargo hay autores que señalan que esto no es una excusa si se revisa el contexto del Pacto y los crecientes movimientos que cuestionan este sistema económico (Larrabe, s.f., p. 130).

Las discusiones anteriores dan cabida a otra gran pregunta, ¿en qué medida es indispensable o no el papel de los Estados, para direccionar el comportamiento de las empresas?, será suficiente que las empresas actúen de acuerdo a una estrategia de mercado para que estas tengan comportamientos responsables.

El Estado como agente soberano en su territorio tiene el deber de hacer cumplir las leyes nacionales, y al hablar de violación a DDHH y DIH, es clara la necesidad de intervención de las instituciones públicas. Sin embargo, al hablar de RSE se entra en un espectro más generalizado y grande frente al cual la tendencia internacional es la no regulación obligatoria como ya se vio, aunque también se han plasmado ejemplos de los esfuerzos de los países en llevar estas prácticas a cabo. Como ya se menciono, el desarrollo de la RSE depende en gran medida de las sociedades concretas y su grado de conciencia y capacidad de asociación, la presión creciente a través de las comunidades hace pensar en la posibilidad de establecer regulaciones formales por parte de los Estado, en un futuro.

Finalmente para abordar los principales obstáculos que se presentan en Colombia frente a los DDHH en relación a las empresas, se retoma la

clasificación realizada por el Libro Blanco³¹. Estos son: de conocimiento, confianza, referentes y gestión.

El tema de los DDHH al parecer sigue siendo poco conocido para los empresarios, sobre todo frente a su espectro de responsabilidad, que como mencionamos, no solo incluye el respeto de los Derechos Humanos sino del DIH, la promoción de los mismos, la política de debida diligencia, la sensibilización con proveedores y contratistas, entre otras obligaciones relacionadas.

La desconfianza que se ha entretendido entre Estado, comunidades y empresas, complica el relacionamiento golpeando la operatividad de los proyectos, y creando un ambiente hostil donde es difícil tener un normal desenvolvimiento como ciudadanos y como negocio. “La alta polarización y fragmentación, política y social, mantiene el clima de desconfianza, derivado de décadas de enfrentamientos y de experiencias negativas entre diferentes facciones y sector de la sociedad” (Fundación Ideas para la Paz, 2012, p. 21).

En este sentido las debilidades u obstáculos vienen de todos los sectores nombrados, en especial en entornos complejos como el colombiano, donde las dinámicas sociopolíticas se ven impregnadas por el conflicto armado, aumentando la falta de confianza, con una consecuencia muy grave frente a las movilizaciones sociales y es su deslegitimación.

El Estado por su parte, permisivo en temas fundamentales frente a lo económico, debe generar políticas más severas contra las empresas en casos de violación de DDHH, además en este recae la principal responsabilidad de sensibilizar, capacitar y promocionar. Es fundamental que el Estado no

31 Que identifiqué a través de varios talleres en diferentes zonas del país. Se realizaron 12 talleres de discusión con empresas, instituciones del Estado, y organizaciones de la sociedad civil en Bogotá, Cali y Medellín.

caiga en sesgos sobre la sociedad civil y sea lo más objetivo posible, frente a las necesidades que reclaman las comunidades. Las empresas por su parte deben implementar prácticas de buen vecino, a través de la gestión social que debe ser de largo plazo, no obras de caridad o asistencialistas en las cuales no se mira el impacto real en la comunidad. Obviamente el respeto por los DDHH es la primera obligación de las empresas y la implementación de indicadores que así lo demuestren.

En cuanto a los referentes, el principal problema es “la ausencia de una política pública y clara por parte del Estado que de forma sólida integre los aspectos relativos a la protección de los DDHH de una manera transversal y coherente en el marco de las operaciones empresariales” (Fundación Ideas para la Paz, 2012, p. 22), esta deficiencia está relacionada con la falta de voluntad política del Estado para crear una normativa concreta en este tema, influenciada también por la tendencia internacional a no reglamentar. Además se retoma de nuevo el problema del desconocimiento de los instrumentos nacionales e internacionales y la poca difusión por los canales institucionales.

La gestión, se ve supeditada a la capacidad de ejecutar por parte de la administración pública y del órgano estatal, en cuanto es esta la encargada de supervisar el cumplimiento de los estándares nacionales frente a los Derechos Humanos, realizando a su vez acompañamiento y cumpliendo con “el deber de prevenir, investigar y castigar los abusos, y de proporcionar vías eficaces de reparación” (Giner, 2008, p. 73)

En el caso Colombia la debilidad institucionalidad representa un gran desafío en este tema, pues existen territorios donde la soberanía del Estado se encuentra en jaque, no se puede garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en general, ni el respeto de los DDHH específicamente.

Oportunidades

Las oportunidades claramente son todas la herramientas existen, algunas de las cuales fueron mencionadas en este trabajo que, han avanzado en la orientación de los Estados y las empresas frente a las temáticas de DDHH, que habían sido ignoradas y que ahora aunque no unificadas empiezan a dilucidar el papel esencial de la empresa no solo con el respeto de los Derechos Fundamentales sino con la prevención, promoción y reparación, este último es de gran importancia teniendo en cuenta el marco de la RSE, que obliga a un análisis sobre los impactos negativos generados sobre una sociedad de influencia, es decir, las empresas hoy en día han sido presionadas a tomar consciencia sobre los impactos de su interacción con las comunidades, dirigiendo la mirada hacia buenas prácticas que propendan por un desarrollo sostenible.

Sin desconocer el argumento sobre la peligrosa relación entre organismos internacionales y ETN, es importante tener en cuenta que esta es un tema que involucra a tres partes, a saber: Empresas, Gobierno y Sociedad Civil, así que no se puede dejar por fuera una de hechas o no se estaría frente a un dialogo, además la adhesión de las empresas a estas iniciativas se presentó en un principio como estrategia para “superar la reticencia de los gobiernos”, objetivo que se logró parcialmente. Claramente se puede entender la preocupación de las ONGs en este aspecto, frente a las cuales organismos como la ONU pueden tomar medidas correctivas, como expulsar a empresas que claramente no cumplen o van en contra de los principios consagrados para la promoción de la RSE y el respeto de los DDHH, y así evitar servir a fines propagandísticos.

A pesar de las fuertes críticas realizadas al Secretario Ruggie, se le reconoce desde diferentes sectores el aporte que realizo a través del Marco para los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales por la aclaración conceptual de la RSE.

En el caso específico de Colombia, existe un compromiso mayor por parte del Gobierno Nacional en los temas de DDHH, además del crecimiento de las organizaciones no gubernamentales que trabajan en este tema dentro del país, centros de pensamiento como la Fundación Ideas para la Paz y organizaciones internacionales gubernamentales y no, que son bastante proactivas en materia de Derechos Humanos, y que han generado herramientas y guías en la relación específica de las empresas con la sociedad civil. Esto permite a su vez que existan varias herramientas que se adaptan al contexto específico del país³², permitiendo a las empresas una visión más clara de su actuación en territorios de este tipo.

En Colombia las empresas que más han participado en el desarrollo de esta temática han sido las del sector extractivo o energético, esto se explica por el alto impacto de sus acciones en las comunidades y los territorios donde operan, sin embargo vale la pena llamar la atención al carácter extensivo que deben tener los DDHH, abarcando a toda clase de empresas.

Conclusiones

Es claro que en las últimas décadas se ha avanzado en gran medida frente a los Derechos Humanos y su relación con las empresas, como lo demuestran las herramientas internacionales y nacionales presentadas. El Estado en cierta medida ha entendido que es el llamado a “asumir un papel primordial en la regulación y el arbitraje de los abusos potenciales o reales sobre los Derechos Humanos cometidos por todos los actores sociales” (Giner, 2008, p. 73) Evolucionando de igual forma con las dinámicas internacionales,

32 Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: guía para la industria extractiva (International Alert), entre otras.

sin embargo este progreso parece no ser suficiente, la falta de aplicación de controles para las empresas y la flexibilidad en las sanciones, crean vacíos legales que se prestan para conseguir impunidad.

Una crítica recurrente frente al control sobre el respeto y la situación de los DDHH en el país y globalmente, es que no existen mecanismos unificados para reportar eventos relacionados, ni políticas claras y aunque se han dado grandes avances y existen una gran cantidad de herramientas que tratan de llevar a la práctica la aplicación de los Derechos Humanos y guiar a los países en sus políticas públicas, lo cierto es que ninguna de esas herramientas o iniciativas nacionales e internacionales son de carácter obligatorio o vinculante, son medidas de *soft law*, a las que las empresas se adhieren por voluntad y que no acarrea ningún tipo de consecuencia en caso de no cumplirlas.

Ni siquiera se puede decir que se cuenta con un mecanismo de monitoreo, impidiendo la comprobación real de la aplicación de los lineamientos a los que se adhieren las compañías. He aquí cuando se habla de la brecha existente entre las herramientas internacionales y nacionales, y su real aplicación, incluso es difícil asegurar que grado de impacto han generado estas discusiones y las herramientas desprendidas de las mismas, cuando no es posible realizar un análisis de las herramientas utilizadas, de su real pertinencia, ni motivación.

La falta de un criterio unificado y la diversidad de guías, marcos y herramientas, pueden llevar a la confusión sobre los reales alcances de las empresas, creando un limbo jurídico donde cabe desde responsabilidades mínimas hasta la transferencia de funciones estatales. Este escenario hace a su vez que sea más difícil la exigencia de cumplimiento a las compañías por parte del Estado, más aun si como evidencio el Libro Blanco hace falta difusión por parte de la institucionalidad pública.

El empoderamiento de la sociedad civil en estos temas es de esencial importancia, como ya se mencionó. De igual forma, será necesario el compromiso político frente a la regulación con un grado de coherencia y coordinación entre los gobiernos nacionales e internacionales, pues la imposición de estas medidas de manera unánime, puede conducir a consecuencias económicas negativas para los países pioneros. Es decir, que debe existir una voluntad real de exigibilidad hacia las empresas a nivel internacional para poder pensar en un futuro donde haya regulaciones formales obligatorias, y unos derechos universales respetados por igual en los diferentes hemisferios.

Frente al papel de la ONU, primer abanderado en el respeto de los DDHH, DIH y de la RSE por parte de las empresas, es importante que esta tome medidas que le devuelvan la credibilidad frente a la sociedad civil, a través de sanciones o expulsión de las ETN que atentan contra la promulgación de los principios dictados por este mismo organismo. Igualmente a de demostrarse la voluntad de generar regulaciones reales o por lo menos trabajar en la creación de mecanismos de control frente a las empresas adheridas a las diferentes iniciativas en esta materia, sobretodo dentro del Pacto Global. En buena hora se podría analizar la pertinencia de un acuerdo, que contenga la esencia de las Normas sobre Responsabilidad de las Empresas Transnacionales, que fueron descartadas en el 2003.

De no tomar medidas que traten de restablecer los lazos de confianza y credibilidad, las Naciones Unidas dejaran de ser el foro principal en reglamentación de respeto de DDHH en el sector privado, y este se dará con mayor fuerza, fuera de este organismo. Lo que podría significar un obstáculo en la expansión de RSE, pues la ONU por su naturaleza permite con mayor facilidad ser un promotor internacional.

A pesar de lo anterior, se debe resaltar la creciente cultura empresarial frente a estos derechos, enmarcada en la RSE y la Debida Diligencia que

también se relaciona con el Marco de Naciones Unidas³³, describiendo “las medidas que debe tomar la empresa para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos de su actuaciones sobre Derechos Humanos” (Giner, 2008, p. 79). Esto implica que la empresa conozca el entorno, realice un análisis de riesgos que le permita identificar cuáles son los actores asociados al territorio y qué medidas se deben tomar para no incurrir en violación de DDHH, esto a su vez debe llevar a las compañías a una revisión de los mecanismo que internamente aplica para monitorear este tipo de eventos que finalmente debe proyectarse en una política empresarial, que sea transversal a todas las operaciones realizadas por la empresa, y que además involucre a los empleados de todas las jerarquías, como al resto de colectividades u organizaciones vinculadas con la cadena de valores (proveedores, contratistas, clientes, etc).

Todo lo anterior, da cabida a reflexionar sobre cuál es el alcance que se quiere lograr a través de la reglamentación de la RSE y el respeto por los DDHH y DIH. Trayendo a acotación las teorías sobre la RSE, en un principio esgrimidas. ¿Se satisfacen las necesidades de la comunidad mundial con la aceptación del cumplimiento de la RSE como parte de una estrategia de competitividad que apunta a una perdurabilidad de los bienes económicos de una empresa, o se puede pensar que el discurso sobre las obligaciones que adquieren las empresas en la actualidad, tiene de fondo una crítica al sistema y por ende busca como finalidad la reforma del mismo?

Si bien la relación entre utilidad y RSE, aun no está empíricamente comprobada, si es una teoría bastante acogida dentro del mundo financiero, por lo que las empresas tienden a tener unas relaciones armoniosas con todos los grupos de interés, lo que indudablemente la hace más responsable de sus actuaciones, que además supone una operación donde todos ganan

33 Proteger, respetar y remediar.

incluyendo las comunidades que interactúan con el complejo empresarial y por supuesto el respeto de estas por los DDHH.

Sin embargo, si lo que yace es una crítica al sistema y su pretensión es cambiar el mismo, deberemos citar a Omar Aktouf, cuando asegura que:

Una solución verdadera requiere coraje político completamente novedoso y contra el dominio del tiempo neoliberal: un estado más intervencionista y mayores fuerzas de tipo sindical, para obligar a la empresa, como en los países de economía social de mercado, a comportarse de otra forma que la de una maquina generadora de ganancias unilaterales, en detrimento de la naturales y los seres humanos más frágiles [...] Lo que falta es la aceptación , por los dirigentes políticos y económicos de los países del management a la americana, cambios radicales en cuatro niveles de análisis y de la practica económica: mundial, macroeconómica , mesoeconómica y microeconómica. (Citado en Aguilar, 2008, p. 187)

Finalmente podemos concluir que ya sea un cambio de profundidad o una menos estructural, voluntad política es lo que ha faltado al respecto, como dice Simon Zadek “Espléndida innovación, pobre aplicación”. Mientras tanto ONGs, OSC y algunas empresas siguen trabajando para ampliar y direccionar el respeto de los DDHH.

Referencias

- AGUILAR, J. S. (2008, abril). *Gestrategia. Aproximacion y cuestionamientos al concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de http://www.gestrategica.org/templates/listado_recursos.php?id_rec=356&id_cl=1
- BBC Mundo. (2002, 26 de febrero). ENRON Radiografía de un escandalo. *BBC Mundo.com*. Recuperado de http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/news/newsid_1803000/1803224.stm

- Boletín RSE ISA. (2012, 25 de octubre). Más allá de El Bosque. *Boletín RSE ISA*. Recuperado de http://rse.isa.com.co/index.php/editions/view/mas_alla_de_el_bosque
- Centro de Derechos Humanos y Ambiente. (2011). Representante especial del Secretario General de las Naciones Unidas para empresas y Derechos Humanos – prof. John Ruggie. *CEDHA*. Recuperado de http://wp.cedha.net/?page_id=2647
- CME Seguridad y Derechos Humanos. (2012). *Recomendaciones para el análisis de riesgos surgidas del diálogo del CME con organizaciones de la sociedad civil y terceros*. Bogotá.
- Colombia sube en ranking de globalización. (2013, 30 de enero). *Portafolio.co*. Recuperado de http://www.portafolio.co/detalle_archivo/DR-79741
- Ecopetrol. (2012). *Principios Voluntarios*. Recuperado de <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=383&conID=43777&pagID=132017>
- FEENEY, P. (s.f.). Empresas y Derechos Humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia. *SUR. Revista internacional de derechos humanos*, 11. Recuperado de http://www.surjournal.org/esp/conteudos/getArtigo11.php?artigo=11,artigo_08.htm
- Fundación Ambiental y Recursos Naturales. (2008, noviembre). *Líneas Directrices de la OCDE e Inversiones –FARN-*. Recuperado de http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Lineas_directrices_de_la_OCDE_e.pdf
- Fundación Ideas para la Paz . (2012). *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá.
- GINER, A. (2008). Las Empresas Transnacionales y los Derechos Humanos. *Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales*, 19(2), 67-87.
- Guías Colombianas en DD.HH y DIH. (2011). *Guías Colombianas en DD.HH y DIH*. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/Brochure%20Guias%20Colombia%208%20de%20Agosto.pdf>
- HOLLENHORST, T. & JOHNSON, C. (s.f.). *Herramientas Sobre Responsabilidad Social Empresaria*. Red Puentes Internacional. Recuperado de http://www.ceda.org.ec/descargas/biblioteca/La_Declaracion_Tripartita_de_Principios_de_la_Organizacion_Internacional_del_Trabajo_sobre_Empresas_Multinacionales_y_la_Politica_Social.pdf
- International Alert para el Comité Minero-Energetico para los DD.HH. (2008). *Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Indicadores de desempeño*.
- LARRABE, J. U. (s.f.). Aecpa: La creciente participación de la empresa en las organizaciones. *Memorias del VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración. Democracia y Buen Gobierno*. Recuperado de [http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/area06/GT29/UNCETABARRENECHEA-LARRABE-Javier\(UPV\).pdf](http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/area06/GT29/UNCETABARRENECHEA-LARRABE-Javier(UPV).pdf)
- MORENO Izquierdo, J. Á. (2004). Responsabilidad Social Corporativa y Competitividad: una visión desde la empresa. *Revista valenciana de economía y hacienda*, 12, 9-50. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1429741>
- Naciones Unidas. (2012). *El Pacto Mundial*. Recuperado de <http://www.un.org/es/globalcompact/context.shtml>

- PANESSO, J. J. (2012, 22 de noviembre). *Perspectivas de Violencia y Paz en el contexto del proceso de negociación con las FARC para el sector eléctrico*.
- Programa de la Presidencia en DD.HH y DIH. (2012, 21 de noviembre). Historia CME. *DD.HH y DIH. República de Colombia*. Recuperado de http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_cem-historia.aspx
- Red Internacional para los Derechos Economicos, Sociales y Culturales. (2009). *Guía para la incidencia en temas de empresas y Derechos Humanos en el marco de las Naciones Unidas*. Recuperado de http://www.escr-net.org/sites/default/files/RedDESC_BHRGudel_Oct2009_esp_FINAL.pdf
- RIVERA, D. (2012, 25 de octubre). En Antioquia las Farc pasan de la coca al oro. *El Colombiano*. Recuperado de http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/E/en_antioquia_las_farc_pasan_de_la_coca_al_oro/en_antioquia_las_farc_pasan_de_la_coca_al_oro.asp
- RODRÍGUEZ, L. C. (22 de 11 de 2012, 22 de noviembre). *Perspectivas de Violencia y Paz en el contexto del proceso de negociación con las FARC para el sector eléctrico*.