

**MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS
APLICACIÓN EN COLOMBIA**

**JUANITA GOMEZ MOLINA
MARIA CAMILA JARAMILLO GOMEZ**

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
MEDELLIN
2015**

**MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS
APLICACIÓN EN COLOMBIA**

**JUANITA GOMEZ MOLINA
MARIA CAMILA JARAMILLO GOMEZ**

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Asesor: José Alberto Toro Valencia

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
MEDELLIN**

2015

Nota de aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, abril de 2015

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	5
1. LA PROBLEMÁTICA INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DEL DERECHO EMPRESARIAL. PRINCIPIOS RECTORES, INCITATIVAS Y ESTRUCTURAS INTERNACIONALES.....	7
1.1 VIOLACIÓN Y DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS.....	7
1.2 ESTRUCTURAS Y NORMATIVIDAD INTERNACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	16
1.2.1 Pacto Global.....	19
1.2.2 Guía de principios para los negocios y los Derechos Humanos: Ruggie.....	26
2. PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES, LAS INICIATIVAS Y LAS ESTRUCTURAS INTERNACIONALES EN COLOMBIA	33
2.1 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA EN COLOMBIA, ANTECEDENTES Y ACTUALIDAD	34
2.2 CASOS ESPECÍFICOS	40
2.2.1 Caso Mina El Cerrejón	42
2.2.2 Caso Nestlé.....	45
2.2.3 Caso Grupo Nutresa.....	47
2.2.4 Entrevista con experta.....	49
3. CONCLUSIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN

Tanto el desarrollo económico, político, social y cultural, así como los diferentes avances en las poblaciones y la globalización han hecho tangible la necesidad de respetar los Derechos Humanos. Es gracias a grandes movimientos internacionales que en los últimos siglos se ha estado afianzando y creando una conciencia global que persigue el mismo fin. Esto, lamentablemente se contrapone, en algunos casos, con los intereses privados de las empresas y multinacionales, que buscan mayores beneficios y crecimiento económico, pues finalmente las empresas son creadas y desarrolladas, en su gran mayoría, con fines lucrativos.

En el desarrollo de sus actividades las empresas pueden llegar a cometer graves violaciones a los Derechos Humanos, lo que se evidencia tanto en el trato a las personas, como en las condiciones laborales de los trabajadores y el daño al medio ambiente y en algunos casos son los Estados quienes permiten estas situaciones, bien sea porque no toman las medidas necesarias de control, regulación y vigilancia o por que los gobernantes reciben cierto tipo de beneficios de índole económico o político por permitir que se den dichas violaciones y atropellos.

El desarrollo de la normatividad internacional en el derecho empresarial va dirigida precisamente a contrarrestar este tipo de situaciones, buscando crear un verdadera conciencia sobre la importancia de la protección a los Derechos Humanos y la gran incidencia que tienen las compañías en sus actividades cotidianas sobre estos, incluidas sus políticas ambientales, sus relaciones con los proveedores y los consumidores, sus interacciones con los gobiernos y demás actividades cotidianas. Las empresas transnacionales, locales y demás empresas, como parte activa de la sociedad son igualmente responsables de la promoción y la protección de las Derecho Humanos.

Existe una obligación conjunta entre los diferentes Estados y las empresas a nivel mundial de respetar los principios y normas que de manera general han sido reconocidas y aceptadas con su desarrollo a través de los años por medio de la costumbre internacional y de los tratados realizados por las Naciones Unidas y demás entidades u organizaciones internacionales. Es por esto que en los últimos años, a nivel internacional se han creado diferentes iniciativas y estructuras tendientes a crear una conciencia por el respeto y la protección de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial, ya que anteriormente era casi inexistente, o si bien existían, no eran de manifiesta utilidad.

Se busca mediante este trabajo, verificar si en Colombia se ha evidenciado un cambio en materia de Derechos Humanos en el ámbito empresarial mediante los desarrollos internacionales en esta materia. Es entonces el objetivo principal de este trabajo realizar una aproximación preliminar a la situación actual colombiana en materia de Derechos Humanos respecto a las diferentes iniciativas y estructuras normativas creadas a nivel internacional en el ámbito empresarial.

Para esto se realizara en primer lugar, un estudio sobre la problemática global de la violación de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial, observando algunos casos donde se pueden evidenciar situaciones que se replican de manera general en diferentes países. En segundo lugar, se realizara un recorrido por la normatividad internacional implementada para combatir la misma. Por último, examinaremos concretamente en Colombia, como ha sido la adopción y aplicación de las diferentes iniciativas internacionales, así como las entidades y programas que se han creado a nivel nacional a través del gobierno y organizaciones de Derechos Humanos para tal fin. Así, finalmente se hará un breve análisis sobre las empresas colombianas y se tomaran tres casos específicos donde se puede evidenciar la situación actual de diferentes compañías en el país, sean nacionales o trasnacionales y de diferentes sectores de la economía, de desarrollo e implementación real de la normatividad sobre la protección de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial.

1. LA PROBLEMÁTICA INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DEL DERECHO EMPRESARIAL. PRINCIPIOS RECTORES, INCITATIVAS Y ESTRUCTURAS INTERNACIONALES

1.1 VIOLACIÓN Y DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

La construcción del derecho internacional de los Derechos Humanos se dio con el fin de proteger a los individuos del posible uso arbitrario de poder por parte del Estado, sumado a la evolución y dinamismo de la sociedad y sus necesidades. Actualmente a nivel mundial se hace tangible e ineludible la protección de estos por parte no solo de los Estados sino de los todos los diferentes actores de la sociedad que puedan llegar a tener relación de manera directa o indirecta con estos. El constante movimiento y desarrollo de la sociedad actual y su enorme evolución tanto a nivel económico como industrial y tecnológico por parte de compañías, la mayoría con el afán de dar resultados económicos satisfactorios a sus socios y por la constante lucha del mercado hacen que de una u otra forma se violen o irrespeten los derechos más básicos y mínimos de las personas, hechos que muchas veces se pueden evidenciar en los medios de comunicación pues es de conocimiento común los innumerables casos de violación de los Derechos Humanos por empresas mundialmente reconocidas.

Los Derechos Humanos son aquellos inherentes a todas las personas sin ningún tipo de exclusión, pues se predicen de todos los seres humanos alrededor del mundo. Estos se han establecido como fuente de derecho a través de la costumbre y los diferentes tratados internacionales donde se han logrado definir y establecer para todo el mundo. Es también a través de estos que se han impartido obligaciones a los gobiernos para ajustar sus ordenamientos jurídicos internos en aras de garantizar el respeto y la protección de los mismos.

De los Derechos Humanos se predica la universalidad, pues en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena en 1993, se dispuso que todos los

Estados tengan el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Se afirma por las Naciones Unidas, que todos los Estados han ratificado por lo menos uno de los principales tratados en esta materia. Esto significa que los Estados han aprobado y han accedido a obligarse frente a los Derechos Humanos y lo que esto supone al interior de su ordenamiento. Son así mismo derechos no discriminatorios e igualitarios, pues en todos los principales tratados se consagra la no discriminación para la aplicación de estos y el merecimiento de tratos igualitarios para todos los seres humanos. Se puede afirmar también que estos derechos son interdependientes e indivisibles, pues el respeto y progreso de uno, facilita el del otro, así mismo cuando se restringe uno de estos derechos se afectan los demás.

El desarrollo de dicha protección tiene sus inicios en el año 1948, donde la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en un momento de la historia donde las sociedades necesitaban que los Estados protegieran los derechos más esenciales para el desarrollo de las personas, derechos sociales, económicos, civiles y políticos. Este es uno de los documentos más importantes en materia de los Derechos Humanos, pues es a partir del mismo que se han creado la mayoría de los posteriores instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos. A pesar de su importancia, normativamente esta declaración no otorga mecanismos de protección, pues es una resolución que no hace efectivos los derechos de la declaración, sin embargo, esta estimuló la expedición de los pactos posteriores. Estos pactos fueron el punto de partida para el desarrollo de mecanismos de protección internacionales en esta materia, dando lugar a convenios en materias más específicas y la generación de mecanismos regionales divididos entre América, África y Europa. Entre los más importantes encontramos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales establecen las bases jurídicas para

que los Estados signatarios se obliguen a respetar, proteger y promover los Derechos Humanos. Los protocolos adicionales a estos pactos, establecen la posibilidad de diseñar mecanismos de verificación, en donde se investiga, reporta y reprocha pero no se sanciona. El ejemplo más importante de esto, a nivel regional en América latina, es la Comisión Interamericana de Derechos Humanos creada en 1959, como un mecanismo de verificación que busca ampliar y promover la protección a los Derechos. Más adelante, en 1968, encontramos la carta Interamericana de Derechos Humanos, también llamada, Pacto de San José de Costa Rica. Por medio de este se crea la Corte Interamericana de Derechos Humanos, organismo con facultades investigativas y sancionatorias.

Es entonces a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se han desarrollado diferentes instrumentos y mecanismos internacionales específicos orientados a diferentes problemáticas y sectores que requieren dicha protección. Los más relevantes para esta materia son aquellos que tienen incidencia en el tema empresarial y laboral, como lo son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales encontramos: el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1975, el convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951, el convenio sobre la edad mínima para la abolición del trabajo infantil de 1973, el convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999, la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias de 1990¹.

La obligación que adquieren los Estados al firmar un tratado internacional supone en primer lugar el respeto, es decir, el Estado no puede interferir en el disfrute de estos derechos en sus actuaciones y debe también garantizar que sean respetados al interior del país en todos los ámbitos de la sociedad. En segundo lugar se encuentra la protección, pues los Estados deben impedir cualquier forma

¹ ISEA SILVA, Ricardo. Las empresas y los Derechos Humanos. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE, Business School, Universidad de Navarra. 2011. Disponible en: http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf

de violación o vulneración de estos derechos frente a todos los individuos y en especial a aquellas personas y grupos vulnerables. En tercer lugar el Estado debe facilitar el disfrute y hacer viable el respeto y protección de estos derechos, adecuando su ordenamiento jurídico para lo mismo².

Existen múltiples organizaciones y tratados que regulan esta materia. Los que fueron creados basados en la Carta de las Naciones Unidas y en los diferentes tratados reciben asesoramiento y apoyo por parte de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH), el Consejo de Derechos Humanos, la Comisión de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Humanos, entre otros. Esto con el fin de supervisar que las partes y los Estados firmantes cumplan con todas sus obligaciones siendo estos entes de promoción, control y revisión.

La regulación del tema de los Derechos Humanos había sido abordada como un asunto relevante y correspondiente para los Estados y por ende debían ser los mismos los encargados de regular, castigar y promover la promoción de estos derechos. Esto se debe a que el sistema internacional de Derechos Humanos fue construido sobre la base de que el Estado era el responsable de respetar y garantizar la protección del individuo e incluso responsable en términos de reparación. Sin embargo, el día de hoy, esta mirada es insuficiente, porque en muchos ámbitos la desprotección de los derechos proviene de las violaciones de los actores no estatales, no solo de los Estados. Así entonces, se hace evidente que este tema también compete a los agentes no estatales, como lo son las empresas que tienen en ocasiones una mayor influencia que los mismos Estados. Como se ha explicado con anterioridad el discurso de los Derechos Humanos es la base de los demás tratados y convenios creados en pro de la búsqueda del equilibrio de la relación tripartita entre Estado, empresa e individuo. Este se puede afirmar que es uno de los avances más importantes en materia de Derechos Humanos. Se afirma, en el libro *Non-State Actor and Human Rights*, del autor

² *Ibid.*

Phillip Alston, que *“actores como compañías transnacionales, grupos de la sociedad civil, organizaciones internacionales y grupos armados, para nombrar los más destacados entre un amplio rango de importantes y potenciales actores no estatales, han asumido grandes roles en relación con el disfrute de Derechos Humanos especialmente en los últimos años”*³. Allí mismo, se afirma que son varios factores los que han contribuido a esta intervención, entre los cuales se encuentran: (1) La privatización de funciones propias del Estado en las que se incluyen servicios de bienestar, colegios, entidades prestadoras de servicios de salud y servicios públicos domiciliarios, (2) El incremento en el movimiento de capital y la creciente importancia de la inversión extranjera, (3) la expansión de responsabilidad de organizaciones multilaterales, (4) el enorme crecimiento del rol que juegan los grupos de sociedad civil transnacionales que cuentan con grandes presupuestos y ejercen funciones de tipo público en múltiples países,(5) la cambiante naturaleza de los conflictos en los cuales se evidencia un crecimiento en número y proporción de conflictos internos e importancia que cobran los grupos armados organizados que controlan grandes partes del territorio y buscan legitimidad internacional.

Es entonces importante que las políticas y diferentes movimientos no se dirijan solo a los Estados sino también a las diferentes empresas y compañías, pues son además ellas en gran parte culpables de las grandes violaciones a los Derechos Humanos y hasta hace algunos años se habían visto invictas por esto.

¿Cuál es entonces la problemática internacional en el ámbito empresarial? Lo que sucede no solo en nuestro país sino en todo el mundo es que las grandes empresas, por lo general transnacionales, tienen un gran poder e influencia en los diferentes Estados, pues por el manejo de cantidades exorbitantes de dinero pueden controlar no solo a personas sino a gobiernos para que estos accedan a ciertas prácticas y además les faciliten su desarrollo y crecimiento como empresa.

³ ALSTON, Phillip. Non-State Actor and Human Rights. Oxford University Press: Collected Courses of the Academy of European Law. 2005

La problemática surge con lo que sucede en aras de este desarrollo, pues los costos que esto implica no están solo monetariamente sino que además, traen altos costos para el medio ambiente, la salud y condiciones de sus empleados y en general las condiciones de las comunidades. Es evidente y conocido que existen efectivamente violaciones y desprotección alrededor del mundo por parte de empresas pues los intereses de tipo económico pueden llegar a truncar el fin del discurso, algunos países dejando a un lado los tratados ratificados y los compromisos adquiridos.

Se puede afirmar entonces, que en algunas ocasiones el sector privado, económicamente, toma una posición más dominante que el Estado. Las grandes empresas multinacionales influyen en gran medida sobre las condiciones de vida de algunos países, por lo general países en vía de desarrollo con problemas de desigualdad y conflicto interno, y algunas de sus regiones, además de influir en las relaciones políticas y económicas, tanto al interior, como por fuera del país. Esto sucede debido a que muchas empresas tienen incluso más capacidad económica que algunos países, o por lo menos que algunas ciudades en las que tienen presencia. Gracias a este poder, las empresas pueden omitir comportamientos y en general actuar en el país sin ser sancionados ni molestados, esto debido a que las empresas pueden llegar a tener una gran responsabilidad directa e indirecta sobre la violación de los Derechos Humanos, esto en materia laboral, social y ambiental.

Algunos ejemplos han sido bien conocidos en todo el mundo, por su gran impacto social y la controversia que despiertan frente al daño que causan en comunidades enteras. Además, son empresas multinacionales gigantescas bastante conocidas por la mayoría de las personas. Se habla de hechos como que McDonald's está destruyendo la selva tropical, Nike utiliza mano de obra infantil, Apple hace que sus trabajadores trabajen bajo condiciones inhumanas y en jornadas de más de 19 horas diarias, son solo algunos ejemplos de rumores que el común de la gente conoce debido a artículos e investigaciones que periodistas "temerarios" hacen

para dar a conocer la realidad de estas empresas. Tristemente son compañías con las que la mayoría de la gente tiene relación, pues existe un consumo permanente con empresas como Shell, McDonald's, Bayer, Apple, Coca Cola, Microsoft, Nokia, Phillip Morris, entre muchas otras⁴.

El caso de Apple en China, celebre mundialmente porque el famoso periódico The New York Times⁵, publicó en su diario la “macabra” realidad de las condiciones inhumanas en las que trabajaban miles de trabajadores en una de las fábricas de China, conocidas debido a una explosión que se produjo por el químico con el que a diario se brillan miles de iPad, en donde murieron dos de los trabajadores. Obligados a estar parados por más de diez horas seguidas, trabajando con materiales nocivos para la salud, viviendo dentro de la misma fábrica en cuartos donde apenas había espacio para una cama y una silla, jornadas de por lo menos 19 horas diarias, son solo algunas de las realidades que se muestran en los medios de comunicación de los evidentes maltratos y vulneraciones a los Derechos Humanos por parte de grandes empresas.

Otro caso conocido es el del gigante de los precios “low cost”, Primark, empresa irlandesa del sector de la moda que se enfoca en vender pronta moda a los precios más bajos del mercado, precios que dejan mucho que desear pues dejan al descubierto que tras ellos, además de producciones masivas se encuentran miles de empleados con unas paupérrimas condiciones laborales. *“Algunos de los trabajadores del edificio Plaza Rana Savar cobraban 28 euros al mes, haciendo ropa para la asequible marca irlandesa 'Primark', entre otras empresas⁶”*. Esta empresa fue noticia cuando en el año 2013, se dio el derrumbe de un edificio en la ciudad de Bangladesh, que albergaba cinco talleres de confección, donde se

⁴ WERNER, Klaus y WEISS, Hans. El libro negro de las marcas. Buenos Aires: Sudamericana, 2003.

⁵ DUHIGG, Charles y BARBOZA, David. “In China, the Human costs that are built into an Ipad”. En: The New York Times, Diciembre 10 de 2014. Disponible en: http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?_r=0

⁶ La tragedia en Bangladesh destapa 'los talleres de la miseria'. Abril 25 de 2013. En: El Mundo de España. Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/25/internacional/1366885756.html>

produjo la muerte de al menos 300 personas y unos 1.000 heridos. *“Las organizaciones por la defensa de los trabajadores textiles en Bangladesh han denunciado que la responsabilidad de que ocurran numerosos accidentes en este lucrativo sector de la negligencia del Gobierno y de las empresas occidentales, más interesadas en el ahorro de costes que en la seguridad”⁷”.*

Estos son solo algunos casos de millones de los que hay en todo el mundo. Entonces ¿en qué radica la problemática mundial con respecto a las evidentes y repetidas violaciones a los Derechos Humanos por parte de las empresas? ¿Acaso la regulación que hay actualmente no genera el impacto que debería ante las decisiones del sector privado de la economía?

La problemática mundial de los Derechos Humanos y la correlación con las empresas realmente reside, según John Ruggie alto funcionario de las Naciones Unidas, en los vacíos y la falta de legislación y gobernabilidad debido a la globalización y dinamismo mundial, que surge entre el alcance y los efectos de la fuerza de actores económicos, de un lado, y la capacidad de las sociedades para negociar sus consecuencias desfavorables⁸. Los vacíos a los que se hizo referencia, hacen el contexto y entorno actual permisivo para que las empresas puedan cometer actos ilícitos de cualquier tipo sin que existan sanciones ni las reparaciones apropiadas.

Cada vez más se evidencia, frente a este tema, la creciente influencia del sector privado de la economía y su función cada vez más dominante, mientras que la influencia del Estado en el desarrollo de legislación y la protección de Derechos Humanos en el ámbito empresarial es cada vez menor.

⁷ *Ibid.*

⁸ “Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, 2011”. Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional en junio de 2013. Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

La problemática además está en que las empresas, debido a su gran influencia, pueden con sus decisiones determinarlas condiciones de vida de comunidades enteras, y no solo eso, de igual manera obtienen una importancia creciente en la estructura de las relaciones políticas y económicas internacionales, teniendo así el futuro de ciudades o incluso países en vía de desarrollo bajo sus decisiones. Así pues, tiene la facilidad de participar de manera casi permanente en asuntos como la política, cultura y sociedad de un Estado, pues el monto de las ganancias de las empresas muchas veces supera el PIB de los Estados huéspedes o “host state”⁹, que son los Estados en cuyo territorio se encuentra las instalaciones o plantas donde operan las empresas multinacionales o extranjeras.

Cabe anotar, que existen grandes diferencias en los diversos sectores de la economía en cuanto al impacto que cada uno de estos genera dentro de la población, en el medio ambiente y al interior de las empresas. Para empezar uno de los sectores más polémicos es el extractivo, ya que en este, son específicas las zonas donde es posible encontrar los recursos, y por lo general, la mayoría de estos, son zonas de inestabilidad política y social. En estos casos es difícil que confluyan los interés y necesidades de la comunidad con los de las compañías, generando desprotección a la población y al medio ambiente, esto, incluso amparado por el Estado. Más adelante se evidenciara esto en el caso del Cerrejón. Así mismo, el sector de la manufactura también tiene gran impacto en el ámbito laboral, pues la necesidad de producir a bajos precios para poder competir hace que se vulneren en gran medida los derechos de los trabajadores, pues existen múltiples ejemplos de empresas e incluso países que permiten el abuso de los mismos, sea con pésimas condiciones laborales, cárceles factorías e incluso casos extremos como la esclavitud¹⁰. El sector terciario de la economía, en el cual

⁹ PÉREZ VENTURA, Juan. “Las Multinacionales”. En: El Orden Mundial. Abril 5 de 2013. Disponible en: <http://elordenmundial.com/economia/empresas-multinacionales/>

¹⁰ LOBO, José E. “Trabajo esclavo en la India: tres empresas españolas están incluidas en la 'lista negra'”. En: El Confidencial de España. Marzo 23 de 2012. Disponible en: <http://www.elconfidencial.com/espana/2012/03/23/trabajo-esclavo-en-la-india-tres-empresas-spanolas-estan-incluidas-en-la-lista-negra-94749>

se ofrecen servicios para satisfacer las necesidades de la población con servicios financieros, de transporte y comercial, entre otros. Un ejemplo claro puede ser la industria hotelera, donde las grandes cadenas buscan establecerse en los lugares más remotos y exóticos donde hay una gran falencia de vigilancia y control por parte de los Estados, permitiendo que se vulnere por ejemplo el Medio ambiente.

Las acciones internas de los países muchas veces no son suficientes para subsanar y prevenir los daños causados por las empresas. Los instrumentos que se tienen actualmente no siempre son efectivos y no alcanzan a cubrir todos los aspectos que deberían y las supuestas sanciones existentes ni siquiera se aplican. La legislación interna de los diferentes países es muy poca en esta materia, son insuficientes los instrumentos que se han desarrollado legislativamente y la influencia empresarial es mucho mayor, pudiendo estas escapar fácilmente de las sanciones existentes. Internacionalmente, de igual manera, se tiene herramientas legislativas poco efectivas para poder llegar a generar un control en el actuar de las empresas sobre este tema, pues dichas herramientas se dice son normas tipo "soft law", lo que produce un menor acatamiento pudiendo solo subsanar parcialmente la insuficiencia que tienen las legislaciones internas en los países.

Con base en lo anterior, se crean a nivel internacional, principalmente por parte de las Naciones Unidas, diferentes movimientos y estructuras con la intención de darle solución o mejorar la situación de los Derechos Humanos de una manera global.

1.2 ESTRUCTURAS Y NORMATIVIDAD INTERNACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

En los últimos años, la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha buscado implementar por medio de una reglamentación más fuerte un serio compromiso empresarial con respecto al desarrollo y protección de los Derechos Humanos alrededor del mundo. Impulsando entonces la creación de un marco para que se

pueda además de tener un control eficaz de las compañías que decidan adherirse a dicho marco, legitimar de alguna manera la protección de los Derechos Humanos en el ámbito empresarias dentro de la ONU.

El Pacto Global y Los Principios Ruggie son el más claro ejemplo del trabajo de la ONU para lograr esto, además de que componen el mayor avance en los últimos treinta años sobre normas de carácter internacional para la conducta de las compañías en el desarrollo y respeto de los Derechos Humanos. En el año 2008 se le dio estatus oficial al marco de la ONU sobre el tema, más conocido como Pacto Global, fue acogido formalmente por el Consejo de Derechos Humanos en el mismo año. Otras reglamentaciones hechas por la organización, que representan de igual manera un avance, son Los Principios Rectores, o principios Ruggie, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, además de la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la Política social. Todos estos instrumentos no son vinculantes jurídicamente, sin embargo, demuestran el progreso en la búsqueda de reglamentar y abordar la cuestión del comportamiento empresarial.

Los Principios Rectores son la norma global de prácticas que se espera actualmente de todos los Gobiernos y las empresas en relación con las actividades empresariales y los Derechos Humanos. Aunque no constituyen en sí mismos un documento legalmente vinculante, los Principios Rectores detallan las implicaciones de las normas y prácticas existentes para los Estados y las empresas, e incluyen puntos cubiertos de distintas maneras en la ley y la práctica internacionales¹¹.

La globalización y enorme crecimiento económico a nivel internacional generó que el tema de la protección a los Derechos Humanos comenzara a tener una importante influencia en los diferentes Estados y organizaciones internacionales, por lo que fue cobrando mayor importancia. Esto, más los diferentes fallos de la

¹¹ OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Introducción. La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos: guía interpretativa. Noviembre de 2011.

gobernanza global empiezan a generar una conciencia colectiva que cobra fuerza y obliga a diferentes empresas a tomar acciones y crear medidas para contrarrestar los daños ocasionados al medio ambiente, las condiciones laborales de sus empleados y los impactos que pueden generar dentro de un comunidad específica.

El Derecho Internacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos fueron creados en sus orígenes, en parte, para proteger a las personas del poder y fuerza superior del Estado. A su vez, el Derecho Internacional Económico fue creado para regular los mercados y su funcionamiento al interior de los Estados, para proteger a las empresas de posibles abusos y situaciones desfavorables al interior de los países donde intervengan en el mercado o establezcan sus compañías. Sin embargo, esto deja un espacio abierto y crea lagunas normativas en diferentes ámbitos haciendo que simplemente no sea suficiente para solucionar las diferentes problemáticas mundiales en esta materia.

Las necesidades de generar cambios y crear políticas de protección, no solo para el medio ambiente, sino también para la comunidad y trabajadores se ven altamente reflejada en el ámbito empresarial, pues las empresas y multinacionales son grandes grupos de personas donde es necesario mantener normas de protección a favor de los empleados y las personas que hacen parte de estas, así mismo, hacia las comunidades y sociedades externas indirectamente relacionadas. Las empresas tienen mucha influencia por ejemplo en el medio ambiente y en las comunidades donde establecen sus compañías, donde instauran plantas y centros de extracción de recursos naturales. Hay empresas multinacionales, incluso con más ingresos anuales que algunos países, lo que las pone en una situación de enorme ventaja frente al Estado que es el que debe regularlas.

Haciendo un análisis retrospectivo del panorama anterior al desarrollo del Pacto Global, las compañías no son sujetos normativamente responsables internacionalmente del daño que puedan causar a pesar de que en ciertos casos sus actividades generen tensiones. Frente a estas tensiones se hace cada día más necesario diseñar mecanismos que partan de una realidad normativa, pues las compañías no son sujetos plenos de derecho internacional pues los mecanismos del derecho internacional fueron creados para que el Estado fuera el responsable en todos los casos, exceptuando el Derecho Penal Internacional. Es por esto que se piensa en mecanismo soft law, siendo entonces más importante una acción reputacional de las empresas dentro del mercado nacional e internacional

Así entonces es clara e innegable la necesidad de empezar a regular esta materia con el fin de dar una efectiva protección a los Derechos Humanos y terminar con tanta barbarie y daños causados a las diferentes poblaciones y al medio ambiente, esto llevo a que durante las últimas décadas se desarrollaran diferentes mecanismos internacionales para llenar las lagunas normativas, base de la problemática global.

1.2.1 Pacto Global

En el año 1999, el entonces Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, publicó oficialmente el Pacto Global ante el Foro Económico Mundial, el cual fue posteriormente publicado de manera oficial el 26 de julio de 2000 en la oficina de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York. Kofi Annan, ya había expresado anteriormente ante el mismo foro, su voluntad de crear una sociedad entre las Naciones Unidas y el sector privado¹². Según él, se busca mediante el Pacto Global contribuir a la emergencia *“de valores y principios compartidos que den una*

¹² UNITED NATIONS. “Secretary-general proposes global compact on Human Rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos”. Febrero 1 de 1999. Disponible en: <http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>

cara humana al mercado global". Este Pacto fue creado como parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y fueron aprobados por los 189 Estados Miembros de la ONU que se han comprometido a cumplir sus objetivos parciales para el 2015¹³. Este es uno de los primeros y más importantes pasos hacia la responsabilidad social empresarial, una herramienta vital para la toma de conciencia, que impulsa a actuar sobre las comunidades vinculadas a los negocios, sea en forma de trabajadores, proveedores, consumidores, competidores y demás formas de participación.

Estaba claro para aquel entonces que era necesaria la participación de las empresas en este tipo de iniciativas, pues la protección de los Derechos Humanos no solo se ve afectada por los Estados, sino por diferentes entes extra gubernamentales.

Más que unos estándares, el Pacto Global es definitivamente una convocatoria mundial alrededor de unos principios del desarrollo. En el año 2000, el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan promueve dos grandes iniciativas, la primera es la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio y la segunda es la vinculación del sector empresarial a un compromiso con esos objetivos. Hasta entonces, el escenario de las Naciones Unidas era un escenario principalmente intergubernamental. En buena hora Naciones Unidas llama a las empresas a comprometerse con 10 principios de comportamiento corporativo hacia la responsabilidad social, y que hoy constituye la red mundial más potente de promoción de principios de comportamiento en el mundo¹⁴.

¹³ En el año 2000, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) expuso los objetivos de desarrollo del milenio, los cuales están dirigidos hacia la erradicación de la pobreza para el 2015, en todo el mundo. Son 8 y son los siguientes: 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre. 2. Educación universal. 3. Igualdad entre géneros. 4. Reducir la mortalidad infantil. 5. Mejorar la salud materna. 6. Combatir el VIH/Sida. 7. Sostenibilidad del medio ambiente. 8. Fomentar la asociación mundial.

¹⁴ MALAGÓN, Víctor Hugo. "Pacto Global en tela de juicio". Canal Envivo de Eafit. 16 de enero de 2013. Video disponible en: <http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

El Pacto Global es entonces, una iniciativa voluntaria que busca la protección de Derechos Humanos, la promoción del desarrollo sustentable y la ciudadanía corporativa a través del compromiso voluntario de más de 12.000¹⁵ empresas diferentes a nivel mundial a acatar y respetar 10 principios universalmente aceptados. Con la adhesión a este pacto, las empresas se comprometen a organizar su funcionamiento y todas sus operaciones en armonía a los diez principios universalmente en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.

Sobre la voluntariedad del pacto global, afirma María Alejandra González, Profesora del Departamento de Organización y Gerencia de la Universidad EAFIT que:

(...) cuando hay diferencias en las legislaciones entre un país y otro, y se quiere un mejoramiento universal, nosotros tenemos que pensar en unos principios que vayan más allá de lo que marca la ley, de lo que sea obligatorio legalmente. Entonces el asunto de voluntariedad, es un asunto que va más allá, que tiene que trascender, trascender la legislación, tiene que trascender el presente y tiene que trascender la naturaleza misma de la empresa como tal para ir a todas las partes de interés y áreas de afectación¹⁶.

El Pacto Global busca tener impacto en los Estados, las compañías, los trabajadores, la sociedad civil. Este, a pesar de contar con una estructura compleja centra sus operaciones en el monitoreo sin que la enunciación de un mandato expreso hacia las empresas pueda ser evidente dentro de los instrumentos que emiten.

Cuando las empresas deciden adherirse al Pacto Global además de acatar los diez principios, deben:

¹⁵ UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. ¿Qué es el pacto mundial? Dic. 18-2007. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

¹⁶ GONZÁLEZ P., María Alejandra. "Pacto Global en tela de Juicio". Canal Envivo de la Universidad Eafit, 16 de enero del 2013. Video disponible en: <http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

- Realizar cambios en la empresa, a nivel de sus operaciones, de entrenamiento de sus empleados, de su gestión para que se genere una cultura de cambio y en pro del desarrollo sostenible, la protección de sus empleados, medio ambiente y Derechos Humanos.
- Realizar informes periódicos donde se expongan las acciones tomadas y el progreso que estas han traído, además de, las medidas que se buscan tomar para seguir implementando cambios, mejoras para respetar el Pacto Global.
- Apoyar el Pacto Global, no solamente respetando y acogiendo sus principios sino que además hacerlo públicamente y ofrecer diferentes actividades de concientización y aprendizaje.

En Colombia, el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) inició en el año 2004 un proyecto para la creación de la Red del Pacto Global para la promoción y consolidación de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. En el año 2009 se crea finalmente la CORPORACIÓN RED LOCAL DEL PACTO GLOBAL EN COLOMBIA, como entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica y organismos de dirección autónomos.

Los diez principios del Pacto Global:

Los diez principios del Pacto están divididos en 4 temáticas principales, y se basan en varios acuerdos internacionales: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de 1998, la Declaración de Rio de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992 y el Convenio de la ONU contra la Corrupción y el Convenio anti-soberano de la OECD. Afirma Kofi Annan sobre la elección de las áreas en las cuales se enfoca el Pacto que:

(...) estas son áreas donde ustedes, como empresarios y empresarias, pueden crear una diferencia. En segundo lugar, estas son áreas en que los valores universales ya han sido definidos por acuerdos internacionales, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, y la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo en 1992. Por último, elijo estas áreas porque son aquellos en los que me temo que, si no actuamos, puede ser una amenaza para el mercado mundial abierto, y sobre todo para el régimen comercial multilateral¹⁷.

- **Derechos Humanos**

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, y

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en abusos de los Derechos Humanos.

Las empresas deben regular sus actividades tanto al interior de la empresa con sus empleados como en el exterior en las comunidades donde se encuentran establecidas y donde realizan operaciones para el respeto y protección de los Derechos Humanos. Pues en estos dos ámbitos ellas pueden abusar de su posición dominante, y son por eso estos derechos los límites a sus acciones.

- **Laboral**

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Principio 4: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

Principio 5: la abolición efectiva del trabajo infantil, y

Principio 6: la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

¹⁷ UNITED NATIONS. "Secretary-general proposes global compact on Human Rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos". Febrero 1 de 1999. Disponible en: <http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>

Estos principios se derivan de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Las empresas en relación con sus empleados están en una posición de superioridad, pues son las que ordenan el trabajo, los requisitos y demás condiciones en las que se desempeña el trabajador al interior de la empresa, además, tienen el poder de definir la duración de los contratos y por lo mismo están en obligación de generar un pago por los servicios recibidos. Está claro que hoy en día el trabajo es algo inherente al hombre y esencial para su subsistencia, pues es del trabajo que se obtiene el sustento para vivir y cubrir las necesidades básicas de toda persona.

- **Medio Ambiente**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el 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

Estos tres principios se derivan de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo. La razón de ser de estos es que actualmente el mundo entero se enfrenta a grandes retos y problemas climáticos. En su gran mayoría los problemas han sido causados por el hombre, la suma de cada acciones es un aporte para el daño del medio ambiente, pero son las empresas, con sus grandes obras las que generan el mayor impacto. Algunos de estos problemas son el cambio climático, la escasez y contaminación del agua pura, la destrucción de ecosistemas, entre otros.

- **Anti – Corrupción**

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Este principio se deriva de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y lucha contra la corrupción, entendiendo a esta como un riesgo para el desarrollo sostenible y las comunidades, pues el robo y mal manejo de dineros genera desproporciones en las sociedades.

Afirma Georg Kell, de las Naciones Unidas que:

Cuando se presentó el Pacto, Kofi Annan advirtió que para evitar reacciones contrarias debían compensarse los desequilibrios creados entre los mercados globales que evolucionaban con gran rapidez y las preocupaciones de tipo social. Para no repetir los errores del pasado debíamos aprender a aplicar a nivel mundial lo que siempre habíamos sabido a nivel nacional: que los mercados están impregnados de los valores compartidos por los pueblos. Esto suponía llenar el vacío existente y volver a poner en consonancia los mercados con la sociedad. Una forma de hacerlo era promover un sentido cívico global en el que los derechos marcharan de la mano de la responsabilidad. Se hizo un llamamiento a la comunidad empresarial internacional, principal motor y beneficiario de la globalización, para que colaborara con la iniciativa aplicando los principios universales dentro de su ámbito de influencia¹⁸.

Es entonces el Pacto Global de las Naciones Unidas la forma de impulsar el compromiso de las compañías alrededor del mundo para guiar sus prácticas empresariales al respeto y protección de los Derechos Humanos. La monitorización que permite el pacto a las empresas, acompañado de los principios de Ruggie que permiten una mejor relación entre ONU y las empresas genera un marco a partir del cual se puede legitimar la causa dentro de las Naciones Unidas.

¹⁸ KELL, Georg. Comentarios sobre el Pacto Mundial. 24 octubre de 2000. Disponible en: http://www.transparencia.org.es/pacto_global/el%20pacto%20mundial.%20concepto%20e%20historia.pdf

1.2.2 Guía de principios para los negocios y los Derechos Humanos: Ruggie

La década de los noventa, introdujo en el ámbito mundial una nueva fase en la historia del mercado global y sus diferentes actores. Debido a la masiva expansión y el alcance que llegaron a tener en ese momento las compañías multinacionales alrededor de todo el mundo, la gran mayoría ubicadas en contextos sociopolíticos con grandes dificultades, países en vía de desarrollo de poblaciones en condiciones de desigualdad, necesitadas, olvidadas, repletas de mano de obra barata y con un abanico de recursos y materia prima. Era realmente un paraíso para desarrollar industrias con un potencial gigantesco de ganancias.

En los más de cuarenta años desde que Robert Keohane y Joseph Nye¹⁹ introdujeron el concepto de actores y relaciones transnacionales, el consenso en general ha fallado contantemente en mantener el equilibrio entre el concepto y las prácticas actuales. La evolución del concepto, y no solo de este sino de la capacidad de los diferentes agentes transnacionales en la incursión casi indiscriminada en países, en su mayoría tercermundistas, han obligado a pensar al mundo entero en la gran incidencia de dichos actores y por ende la urgente necesidad del manejo, o mejor dicho de la necesidad de normalización y control sobre estos.

En la época de los años noventa, se generó un inicial despliegue del análisis y estudio de la incidencia de los actores transnacionales sobre la población y los países donde estos incurrían. Margaret Keck and Kathryn Sikkink's (1998) con su libro *Activists Beyond Borders*, James Rosenau's²⁰ con son autores que empezaron con estas creaciones a sembrar importantes conceptos y pensamientos que generaron las ideas y practicas actuales sobre el tema. Siendo este un paso de análisis, aunque corto, importante en cuanto a la conclusión que

¹⁹ EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, in Collaboration with the Center for Human Rights and Global Justice. New York: University School of Law. *Non-State Actors and Human Rights*. Oxford University Press. 2002.

²⁰ ROSENAU AND CZEMPIEL *Governance in the absence of government*,1992

las empresas y actores transnacionales han tomado un rol en la gobernanza global importante aunque manteniéndose excluidos de la mayoría de los sistemas normativos de los diferentes Estados.

El reto alrededor de los Derechos Humanos y las compañías se concentra entonces en generar y trabajar en el desarrollo de políticas mundiales en conjunto con la estructura interna y normatividad de cada uno de los países. Se busca crear una conciencia real y desarrollo de legislación que lleve a que de manera coherente a que las empresas y los Derechos Humanos coexistan en un mismo contexto.

De las evidentes vulneraciones a los Derechos Humanos parte la idea y la iniciativa de generar un cambio y una conciencia alrededor del mundo en cuanto a la responsabilidad que se le atribuyen a las compañías, buscando una reparación a las víctimas que directa o indirectamente habían tenido relación con las vulneraciones a los Derechos Humanos.

En el año 2005, el profesor John Ruggie, catedrático de Derechos Humanos y asuntos internacionales de la escuela de Gobierno John F. Kennedy y de la Universidad de Harvard, fue nombrado por el Secretario General de las Naciones Unidas, para ese entonces Kofi Annan, como Representante Especial de la ONU para la cuestión de Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, esto con el objetivo de aclarar las responsabilidades y los papeles de los diferentes Estados, de las empresas y de los demás actores sociales que incurren en el debatido tema de la actividad y responsabilidad empresarial y los Derechos Humanos.

Fue adoptado por el Consejo de Derechos Humanos en el año 2011, en su resolución 7/8, el texto llamado *Principio Rectores de Naciones Unidas Sobre empresas y Derechos Humanos*. Este constituye hasta hoy la expresión más clara de la aprobación internacional existente en esta materia, aun sin que se trate de un instrumento vinculante formalmente, es el paso más grande en cuanto a la

responsabilidad social de la empresas alrededor del mundo y da el inicio para que se dé un desarrollo y sobre todo una conciencia real en cuanto al gigantesco problema que se da alrededor del tema.

Lo anterior, da origen al marco para “Proteger, Respetar y Remediar”, el cual establece una distribución de funciones repartidas entre los Estados y las empresas de manera que exista un trabajo conjunto para que de una parte haya control de las obligaciones para proteger los Derechos Humanos y por otra, que efectivamente se respeten dichos derechos y además se actúe con la debida diligencia.

Así pues, pueden determinarse claramente tres principios generales básicos del marco:

- El deber del Estado de proteger frente a los abusos en materia de Derechos Humanos provenientes de terceras partes, incluyendo a las empresas.
- La responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto de dichos derechos.
- La necesidad de que los perjudicados dispongan de reparaciones efectivas, incluso mediante el acceso a los tribunales del país de origen.

Estos tres principios siendo pilares fundamentales del marco pueden diferenciarse según las acciones que deben realizar los diferentes actores (Estado, Empresa, Víctima) frente a la protección de los Derechos Humanos, abarcando medidas no solo preventivas sino también de reparación²¹.

²¹ Basado en: “Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos”, 2011. Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional en junio de 2013. Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.



BASADO en el Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, 2011

Tanto los Estados como las empresas son responsables. Pero lo que no teníamos en el pasado es una clara comprensión de lo que los Estados deben hacer y de lo que las empresas deben hacer...Por un lado, el Estado tiene que asegurarse que existen leyes apropiadas y que dichas leyes se aplican. Segundo, las empresas tienen una responsabilidad independiente de respetar los Derechos Humanos. Se trata de doble responsabilidad de proteger los Derechos Humanos en contra de los abusos cometidos por las empresas.... Ahora tenemos una plataforma uniforme; un fundamento uniforme sobre el que podemos trabajar al tiempo que avanzamos, y creo que es un paso muy importante²².

Puede entonces afirmarse, que luego del desarrollo del marco el resultado más importante ha sido la homogeneidad en cuanto a conceptos sobre los deberes y obligaciones de los diferentes actores vinculados con el tema de la responsabilidad social empresarial, y desde esa plataforma se podrá dar un

²² “Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos” (s.f). Recuperado el 4 octubre de 2014. Disponible en: <http://www.congresoempresasddhh.com/principios-rectores.html>

dinamismo en cuanto a la evolución de la protección de los Derechos Humanos a nivel mundial.

La creación de la Principios Rectores no aporta directamente nuevas obligaciones en materia de derecho internacional (*hard law*), sino que radica en precisar las diferentes implicaciones de dicha normatividad y métodos vigentes para los Estados y las empresas. Su principal fin es integrar un modelo único inclusivo y ligado en reconocer las debilidades del sistema actual y sus posibles mejoras.

En el caso del Pacto Global, que como se ha dicho anteriormente se da de manera voluntaria, por medio del cual las empresas deciden si acogerse o no. Por eso, se entienden estos como recomendaciones para que las empresas, diferentes países y demás actores que interviene empiecen a aplicar. Así entonces, puede afirmarse que son normas “*soft law*”, pues no tienen un carácter jurídico vinculante, es decir, que no es de obligatorio cumplimiento y ante su inobservancia no existen sanciones, ni es posible llevarlo ante instancias judiciales. Se puede afirmar que además de estos mecanismos creados por las Naciones Unidas, existen más iniciativas voluntarias en que las empresas y otros grupos de interés buscan establecer lineamientos en materia de Derechos Humanos. Estas son de gran importancia pues ofrecen pautas para el mejoramiento en el respeto a los Derechos Humanos. Algunos de estos son:

- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT: data de 1977 y es un acuerdo entre empresas, trabajadores y Estados a nivel internacional, en esta se establecen recomendaciones en materia de empleo y condiciones laborales para la protección de los trabajadores²³.

²³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Cuarta edición. Ginebra, 1 de enero de 2006. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.%20htm

- Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC) del grupo del banco mundial: fue creada en el año 2006 para otorgar a las empresas pautas para el desempeño social y medioambiental. Su objetivo es promover el desarrollo sostenible del sector privado en los países en desarrollo, ayudando a reducir la pobreza y a mejorar la vida de los pueblos. Fue actualizado en el 2011 y se hizo referencia a los Derechos Humanos²⁴.
- La Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización (ISO), del 2010: se realiza un consenso universal en materia de principios, y asuntos de responsabilidad social que deben tener las empresas. Esta tiene un capítulo especial para el tema de los Derechos Humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos²⁵.
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales: esta iniciativa es de 1976 y comprende recomendaciones para el empresarismo responsable. En el año 2011 fueron actualizadas y se incluyó un capítulo sobre los Derechos Humanos²⁶.

Es entonces evidente la reciente y creciente percepción sobre la necesidad de proteger los Derechos Humanos, no solo desde un ámbito estatal, sino también empresarial, acompañada de los diferentes mecanismos institucionales como los

²⁴ CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (del grupo del Banco Mundial). Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. 1 de enero de 2012. Disponible en: <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvSocStandards>

²⁵ ISO 26000 Visión General del Proyecto. Disponible en: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

²⁶ OECD. A new agenda for the future - 2011 Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Disponible en: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>

mencionados, donde se involucran a las compañías, haciendo que estas reconozcan que el respeto y la protección a los Derechos Humanos como parte esencial de su responsabilidad social ha hecho que sea cada vez mayor la participación tanto de los Estados como de las empresas. Este fenómeno se ve reflejado en Colombia y en un amplio grupo de sus empresas, quienes han aceptado y adoptado las diferentes medidas y mecanismos tendientes a proteger, respetar y remediar en el ámbito de los Derechos Humanos.

2. PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES, LAS INICIATIVAS Y LAS ESTRUCTURAS INTERNACIONALES EN COLOMBIA

Colombia es un país en vía de desarrollo que ha logrado superar varias de sus dificultades como la pobreza, la desigualdad, y el continuo conflicto armado interno por el que atraviesa el país hace más de 50 años. Tan solo en el primer trimestre de 2014 la economía colombiana creció a una tasa alta de 6,4%, cifra mayor a la esperada. Así mismo, la tasa de desempleo sigue en descenso²⁷ sin embargo, Colombia ocupa el puesto 12 en mayor desigualdad del ingreso entre 168 países del mundo, de acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Humano que acaba de presentar el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud)²⁸.

El conflicto armado colombiano, donde la principal víctima es la sociedad civil genera grandes violaciones a los Derechos Humanos, pues las acciones violentas, atentados y diferentes situaciones de terrorismo contra las poblaciones son constantes en el tiempo. Sin embargo, la violación a los Derechos Humanos no se da solamente por parte de los grupos armados al margen de la ley, sino que además, como ocurre de manera generalizada alrededor del mundo, son las compañías multinacionales y locales son las culpables de estas violaciones sea de manera directa o indirecta cuando incumplen o desconocen la normatividad nacional e internacional.

²⁷ URIBE, José Darío. "Situación actual y perspectivas de la economía colombiana". Banco de la Republica. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/es/comunicado-04-08-2014>.

²⁸ "Colombia, en el puesto 12 en el mundo en desigualdad: PNUD": 25 de julio de 2014. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/desigualdad-en-colombia-el-pais-ocupa-el-puesto-12/14298377>

2.1 DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA EN COLOMBIA, ANTECEDENTES Y ACTUALIDAD

El punto de partida en el ámbito del Sistema Internacional de Derechos Humanos es la declaración universal de 1948 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta es una norma que no es vinculante en su dimensión formal, sin embargo, activo la adopción de la misma en los órdenes jurídicos internos. De manera concomitante, en el ámbito latinoamericano, en 1948 se suscribió el Tratado Americano de soluciones pacíficas, más conocido como Pacto de Bogotá, el cual es equivalente a la Declaración Universal en el sistema latinoamericano.

Colombia, ha sido participe desde aquel entonces en el movimiento de los Derechos Humanos, y ha buscado incluirlos dentro de su ordenamiento interno mostrando desde sus inicios la voluntad de proteger y promover los mismos. Esto se evidencia en la Constitución de Colombia, donde se establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso que contengan Derechos Humanos, prevalecen en el orden interno, y no se pueden limitar ni siquiera en estados de excepción²⁹.

Colombia, a pesar de su situación de conflicto, ha estado vinculada de manera permanente, participando de la protección de los Derechos Humanos, tanto desde el concepto inicial de sistema, como en el Pacto adicional de Derechos civiles y políticos. El camino de orden constitucional supuso una afirmación en la protección de dichos derechos por parte del Estado. En el caso de Colombia, esto se replica en la red local del Pacto Global.

En aras de implementar el respeto, la protección y la promoción a los Derechos Humanos, el gobierno colombiano creó el Plan Nacional de Acción³⁰, en el cual se toman todas las medidas para poder acatar las recomendaciones contenidas en la Declaración de Viena de 1993. Posteriormente surgió el Sistema Nacional de

²⁹ COLOMBIA ANTE LAS NACIONES UNIDAS, Misión permanente de Colombia ante las Naciones Unidas. Disponible en :http://www.colombiaun.org/Temas%20prioritarios/derechos_humanos.html

³⁰ *Ibid.*

Derechos Humanos³¹ y Derecho Internacional Humanitario como herramienta principal del Gobierno Nacional para llevar a cabo el fin de proteger y hacer respetar estos derechos para el mejoramiento y desarrollo de un país basado en principios de igualdad, justicia, entre otros. Este sistema se creó mediante el Decreto 4100 del 2 de noviembre de 2011³² donde se establecen las normas, políticas, entidades e instancias del orden nacional y territorial, para la promoción, el respeto y la garantía de los Derechos Humanos.

Sin embargo, no se había hecho mucho énfasis en el tema empresarial ni existía una regulación satisfactoria al respecto, pues como hemos visto en primer lugar no era mucho el interés que se tenía en el tema a nivel nacional, y en segundo lugar porque el sector empresarial contaba, y cuenta aún con mucho poder económico que puede influir de una gran forma en materia política y social.

Ahora bien, en el intento de realizar cambios en el país, se han creado mecanismos y organizaciones como el Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Este, impulsa acciones orientadas a la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y la aplicación del derecho internacional humanitario, trabaja de manera conjunta con organizaciones de la sociedad civil y no gubernamentales para la participación efectiva del sector privado. Esto, como mecanismo para desarrollo de la Política Nacional Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

Específicamente en el tema empresarial, en el año 2009 se constituyó la Corporación Red Local de Pacto Global en Colombia con el fin de orientar y trabajar de forma estratégica en el fortalecimiento de la iniciativa en el país. Esta entidad fue impulsada por la dirección de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en conjunto con Canadá y se logró su constitución debido al

³¹ GOBIERNO DE COLOMBIA. Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. 2011. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/131113-cartilla-sistema-nacional-web.pdf>

³² CANCELLERÍA DE COLOMBIA. Política exterior, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Disponible en: <http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national>

liderazgo y gran compromiso de varias de las empresas colombianas. *“El propósito de la red Colombiana, está orientada a establecer una plataforma de participación que promueve el respeto, apoyo y compromiso de las organizaciones en la construcción del desarrollo sostenible³³”*.

La permanente búsqueda del compromiso de las empresas por la construcción de una estrategia para la consolidación de más y más empresas a ser signatarios y participar de manera activa para posicionar los principios del Pacto, es el aspecto más representativo de la Red Local Pacto Global en Colombia, todo esto genera un fortalecimiento no solo de la corporación sino de las empresas signatarias, genera alianzas dentro y fuera del país sobre la responsabilidad social en sus tres diferentes aspectos, laboral, ambiental y social.

Son cuatro las áreas más importantes en las que se centra el mayor esfuerzo de la Corporación, impulsando el apoyo a las diferentes empresas:

- Promoción de los Derechos Humanos
- Erradicación del trabajo infantil
- Respeto por el medio ambiente
- Transparencia empresarial

La Corporación Red de Pacto Global Colombia busca la promoción para que las iniciativas empresariales puedan potencializarse cada vez más, no solo en cuanto a actores nacionales sino internacionales también.

En el año 2011 se llevó a cabo el evento “Empresa y Derechos Humanos en Colombia”. En este, un grupo de expertos discutieron el contexto colombiano. Las conclusiones de este encuentro llevaron a afirmar la *“necesidad de desarrollar esfuerzos comunes que aseguren el respeto y la promoción de los derechos de*

³³ RED PACTO GLOBAL COLOMBIA. Disponible en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/sobre-pacto-global/p-g-en-colombia/quienes-somos>

trabajadores, comunidades y del medio ambiente". En este, el Vicepresidente de la República afirmó *"la importancia que tiene la existencia de un clima de garantías para el ejercicio de los derechos de empresarios y empresarias en beneficio del desarrollo socioeconómico del país; así mismo, hizo énfasis en el compromiso de cero tolerancia frente a actos de corrupción y acciones de grupos armados ilegales que debe tener el sector privado"*³⁴. Demostrando esto, la importancia y los avances en Colombia en la protección, promoción y respeto a los Derechos Humanos desde una óptica empresarial.

Una de las iniciativas empleadas por el Programa Presidencial de los Derechos Humanos, es Guías Colombia. En esta iniciativa se une el gobierno con las empresas y la sociedad civil para mejorar la situación de los Derechos Humanos en Colombia. Esta iniciativa, parte del diálogo constructivo sobre buenas prácticas y temas sensibles en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en el contexto de la actividad empresarial. Algunas de las empresas y organizaciones que hacen parte de Guías Colombia son: 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 Derecho Internacional Humanitario³⁵.

Colombia, en aras de mejorar la situación de los Derechos Humanos en el país, además de adoptar medidas internas, ha acogido las estructuras internacionales en la materia como lo es el Pacto Global. Existen el día de hoy en Colombia más

³⁴ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Conclusiones del Primer Taller de Empresarios y Derechos Humanos. Bogotá D.C, 29 de abril de 2011. Disponible en: http://historico.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_actualidad.aspx

³⁵ GUIAS COLOMBIA EN DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO. Consultado 14 de abril de 2015. Disponible en: <http://historico.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/Brochure%20Guias%20Colombia%208%20de%20Agosto.pdf>

de 410 empresas adheridas al Pacto Global³⁶, haciendo del país, el tercero en América Latina con mayor participación. Estas organizaciones se comprometen de forma voluntaria a organizar su funcionamiento interno para respetar y aplicar los diez principios que componen el Pacto, en el área de Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Al adherirse a este Pacto, estas organizaciones expresan su deseo y voluntad de aportar al desarrollo sostenible, sin afectar el medio ambiente, a las personas y al entorno en general. En una entrevista realizada a algunos expertos en el tema del Pacto Global, se pregunta al señor Oscar Darío Gómez H., de la Subdirección de desarrollo sostenible de Empresas Públicas de Medellín, sobre la viabilidad de las empresas en relación con la viabilidad de su entorno, en esta medida, y con base en las características complejas y entorno colombiano se pregunta por el caso concreto de Empresas Públicas de Medellín y su adhesión al Pacto Global:

El Pacto Global es una puerta de entrada a partir de unos mínimos de respeto que de alguna manera lo que hacen es acotar el carácter de la mala entendida libertad de las empresas en la búsqueda de sus fines empresariales. Es decir, históricamente las empresas se han visto a sí mismas como una iniciativa con una cierta patente de curso para hacer de todo en busca de nuestro objetivo empresarial, pero, resulta que no vale todo. No se puede hacer de todo y mucho menos en unos entornos como los nuestros que tienen grandes complejidades. Básicamente el llamado es a que tengamos unos mínimos de respeto que son los que establece el pacto a través de esos 10 principios que propone pero incluso más allá. En el caso particular nuestro (EPM), si bien mantenemos un compromiso vigente desde el 2006 con el Pacto Global, nos hemos visto en la necesidad de desarrollar unas declaraciones complementarias internas y unos modelos de gestión internos que van un poquito más en la vía de complementar el Pacto para que sea sostenible un ejercicio empresarial en nuestro país³⁷.

Los beneficios que trae la adhesión al Pacto Global, son entre otros el mejoramiento del posicionamiento ante la sociedad, pues el mejoramiento al

³⁶ RED PACTO GLOBAL COLOMBIA. Disponible en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/adheridos-en-colombia>

³⁷ GÓMEZ, Oscar Darío. "Pacto Global en tela de Juicio". Canal Envivo de la Universidad Eafit , 16 de enero del 2013 Video disponible en: <http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

interior de la compañía, y las buenas prácticas marcan una diferencia en las comunidades y al interior de las mismas organizaciones, otorgándole así una mejor imagen a esta, donde se obtiene un mayor reconocimiento y buen nombre. Esto a su vez, aumenta las oportunidades de negocios, mejora el ambiente de trabajo al interior de la empresa por ende la producción, haciendo más competente y competitivas a las compañías tanto a nivel nacional como internacional. Además, la vinculación de las empresas en temas de Derechos Humanos, la empodera, puede prever y evitar problemas futuros jurídicamente además de costos que no necesita. La adhesión al pacto puede ser fructífera tanto para inversionistas, como para empleados y la comunidad, dándole estabilidad y buen nombre, además de rentabilidad y un mayor valor.

En lo económico, una empresa no puede sobrevivir si no es rentable, pero tampoco puede sobrevivir si sus procesos e impactos ambientales no son tenidos en cuenta y mitigados al máximo; y no puede sobrevivir si su impacto social es negativo y es visto como menor al valor que está generando; y en lo institucional, una empresa no es sostenible si su negocio se basa a punta de sobornos, por ejemplo³⁸.

Los principios rectores han hecho posible que se den las bases sólidas para un desarrollo adecuado y progresivo de políticas empresariales y de Derechos Humanos, no solo en Colombia sino en todo el mundo, ya que proveen por primera vez un concepto concreto del papel que desempeñan y las responsabilidades de los diferentes Estados y empresas, de igual manera de los mecanismos necesarios de reparación dirigidos a las personas que vean vulnerados sus derechos. Lo más importante de la adhesión al pacto por parte de las empresas en Colombia es que se ha logrado que los Derechos Humanos conformen parte fundamental dentro las preocupaciones y asuntos primordiales en la agenda de las empresas del país, y que el tema de su responsabilidad social

³⁸ MOSQUERA, Martha Donny. "Objetivos del Milenio y Pacto Global orientan la sostenibilidad". 30 de abril de 2011. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-4527910>

genere la conciencia necesaria dentro de la estructura de las empresas adheridas y de las potenciales adherentes.

Podemos decir con mucho orgullo, que empresas adheridas al Pacto Global han mejorado su desempeño al incluir en estas estrategias al talento humano, pues este se compromete aún más a hacer mejor su labor y esto se refleja en un producto final de producción más limpia (utilizando menos recursos naturales y propendiendo por los Derechos Humanos de la cadena de valor) y por ende más competitivos³⁹.

Demostrando las ventajas y resultados positivos que suponen la adhesión a este Pacto al interior de las empresas y en sus rendimientos, además de lo que esto genera en materia de Derechos Humanos.

2.2 CASOS ESPECÍFICOS

En este apartado de la investigación se dará a conocer casos específicos que se presentan en Colombia, en cuanto al medio ambiente, condiciones laborales y el impacto social que generan grandes empresas, esto con el fin de analizar la problemática real que se vive dentro de los actores nacionales que interactúan directamente con el tema de responsabilidad social, el acatamiento de las normas internas, normas internacionales como el Pacto Global y los Principios Ruggie entre otros recomendaciones de entidades internacionales y demás.

Se busca verificar si se da una real responsabilidad social luego del amplio desarrollo en cuanto a normatividad nacional e internacional y la disposición de los actores a acatar dichas normas y pactos.

³⁹ UNIVERSITARIA AGUSTINIANA. Las 10 primeras redes locales del mundo. La Responsabilidad Social como una nueva forma de hacer negocios. ¿Qué es, por qué y cómo participar en el pacto Global? Disponible en: <http://www.uniagustiniana.edu.co/index.php/enterate-proyeccion-social/objetivos-proyeccion-social.html>

Está claro que la responsabilidad social de las empresas, está fundamentada en respaldar los pactos y demás decisiones internas sobre el acogimiento de la responsabilidad de proteger y respetar los Derechos Fundamentales de las personas que directa o indirectamente pueden verse afectadas por sus acciones, además de reparar y resarcir los Derechos que por una u otra vía se vean vulnerados a partir igualmente de su actuar. En este sentido, dos de los actores importantes de la problemática, el Estado y las empresas, comparten una responsabilidad esencial, la posición de garantes frente a las comunidades y ciudadanos en general, luego estos deben asumir la actividad del riesgo tendiente a generarse pues son cogeneradores del mismo, las empresas con su actividad dañina y el Estado siendo negligentes e incluso otorgando permisos para la actividad empresarial a sabiendas del potencial perjuicio.

Debido al evidente y continuo conflicto armado colombiano donde se entrecruzan intereses políticos y económicos, cabe resaltar la incidencia directa o indirecta de numerosas empresas trasnacionales. Estas empresas entran a jugar un rol importante en el conflicto, en el momento en que colaboran con las fuerzas de seguridad estatales y privadas, y peor aún con los grupos armados ilegales, y de alguna manera haciéndose cómplices directos de las graves violaciones y vulneraciones a los Derechos Humanos, trayendo además consigo consecuencias tan graves como la corrupción y el desacatamiento de las normas nacionales e internacionales de dichos actores.

Los tres casos que entraremos a analizar suponen la combinación de empresas extranjeras, multinacionales y empresas colombianas. Se seleccionaron tres ejemplos donde se pudieran evidenciar, por una parte las claras violaciones a los Derechos Humanos, Mina El Cerrejón perteneciente a la actividad extractiva de materiales, por otra, una empresa que aunque ha fallado en sus prácticas, ha buscado resarcir el daño y mejorar las mismas, es el caso de la compañía Nestlé S.A, y por ultimo una empresa donde se evidencia la aplicación e incorporación de

mecanismos internacionales como lo es el Pacto Global y de una responsabilidad social muy arraigada, que busca la armonía entre el respeto, la protección y la promoción de los Derechos Humanos, la compañía Nutresa.

Estas tres compañías fueron elegidas luego de un trabajo de investigación de varias de las existentes en Colombia, esta arrojó una gran variedad de resultados en cuanto a la realidad sobre la responsabilidad social empresarial que existe en el país, así como la respuesta de las sociedades ante las mismas y el desarrollo de cada una de estas empresas frente al auge del respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos. Fueron elegidas como un punto alto, medio y bajo de acciones efectivas en cuanto a lo pertinente sobre los Derechos Humanos de los diferentes actores involucrados en sus actividades.

2.2.1 Caso Mina El Cerrejón

La compañía El Cerrejón, ubicada en el departamento de la Guajira, realiza explotaciones de carbón a cielo abierto, es la mina de este tipo más grande del mundo. Dicha compañía es la fusión entre tres grandes empresas extranjeras: BHP Billiton plc de Australia, Anglo American plc del Reino Unido y Xstrata de Suiza.

El Cerrejón se ha comprometido desde el año 2000 a mejorar sus prácticas en aras de proteger los Derechos Humanos, vinculándose voluntariamente, a acatar los principios sobre seguridad y Derechos Humanos.⁴⁰ Hace parte del Comité Nacional Minero Energético sobre principios voluntarios en este tema. Ha venido implementando actividades internas y programas de capacitación para proteger dichos principios junto con las personas vinculadas a la actividad y la comunidad en general que pueda verse involucrada. Además, creó una oficina de quejas para

⁴⁰ CERREJÓN. Desarrollo Sostenible / Programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible--responsabilidad-social-rse.aspx>. Consultado enero 2015.

manejar los potenciales impactos que tengan su actividad y operación que abarca toda la zona de influencia⁴¹, esto buscando satisfacer los requisitos del marco Ruggie para “proteger, respetar y remediar”. Creó una política específica de Derechos Humanos buscando enfatizar su compromiso, de igual manera implemento un programa especial de Derechos Humanos dentro de la compañía. Dentro de este caso, el desplazamiento forzado de comunidades indígenas y afro descendientes ha sido un conflicto constante entre las poblaciones y la compañía. Se identificaran entonces tres diferentes momentos críticos que evidencian la relación constante entre la mina y la comunidad. No ha sido solo uno sino varios, los desplazamientos forzados que se han evidenciado durante la expansión de la compañía y la mina en la región de la Guajira. En el mes de septiembre del año 1981, debido a la construcción del puerto de embarque que la compañía necesitaba para ejercer sus labores, la comunidad wayuu Media Luna fue despojada de sus tierras luego de una alterada negociación en donde incluso se llegó a violentar a los ciudadanos. Poblaciones como Caracolí y Espinal, sufrieron el mismo destino, fueron desterrados con violencia, vulnerando sus Derechos más fundamentales por el simple capricho de actores en la búsqueda de una mayor ganancia e intereses económicos.

Desde 1997 la compañía propuso a los habitantes del corregimiento de Tabaco una insignificante suma de dinero para que cada uno de ellos desalojara y entregara los derechos sobre la tierra a la compañía. Como resultado de la negativa de la población civil a vender su territorio, territorio ancestral, se utilizaron métodos como el corte de servicios públicos básicos, la quema de varias casas e incluso del cementerio, lugar sagrado para los habitantes, desviaron el agua del río para que así no llegara hasta la comunidad, entre otras presiones. La compañía procedió, en el año 2000, luego de haberse adherido al pacto, junto con las autoridades locales, fuerza pública e incluso funcionarios de la Fiscalía a desalojar

⁴¹ CERREJÓN. Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible--responsabilidad-social-rse/derechos-humanos.aspx>. Consultado enero de 2105.

a toda la población. Esta ha sido quizá el desplazamiento forzado más grande de la región con un número de más de mil doscientas personas⁴².

En el año 2011 según cifras de Funtraenergetica⁴³ el 80% de las violaciones a los Derechos Humanos dentro de Colombia se presentan en municipios donde existe la explotación minera y petrolera. Cifra impactante y diciente acerca de la responsabilidad de empresas dedicadas a este negocio que en su mayoría son empresas extranjeras o multinacionales. Dentro de la violación de Derechos Humanos en dichos municipios los más alarmantes son el desplazamiento forzado, crímenes contra sindicalistas, crímenes contra afro descendientes y la informalidad, casi esclavitud, del trabajo de las personas del área, en su gran mayoría en extrema pobreza.

Es importante entonces decir, según lo que se expuso anteriormente, que la ponderación entre la utilidad pública de la explotación de la mina en la región de la Guajira como actividad de carácter privado, y la importancia de los intereses de la comunidad entera, sus derechos fundamentales y colectivos no está siendo tenida en cuenta toda vez que estos son de interés superior. El Estado desprotege a la comunidad poniendo por encima intereses económicos (El Cerrejón es una de las compañías que más regalías deja en el país) y siendo incluso participe de vulneraciones a los Derechos Humanos. La compañía tiene colaboración del gobierno para menoscabar los derechos de las comunidades de esta región, aun habiendo implementado políticas y actividades y estando adherida a pactos internacionales la violación de derechos es aun evidente.

⁴² CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. 6° período de sesiones 2007. Tema 3 : Exposición conjunta presentada por el CETIM y la AAJ

⁴³ CETIM. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. Disponible en: <http://www.cetim.ch/es/interventions/205/violaciones-de-los-derechos-humanos-cometidas-por-las-empresas-transnacionales-en-colombia>. Consultado noviembre 2014.

Es importante de igual manera hacer mención al importante desarrollo que la compañía ha tenido en cuanto a las políticas y actividades direccionadas a la protección de los Derechos Humanos, sin embargo, lo más importante es crear una conciencia real dentro de la compañía que dirija sus acciones y actividades a un verdadero cambio y que se refleje de manera directa y se plasme en el día a día de la compañía.

2.2.2 Nestlé

La compañía suiza Nestlé llegó a Colombia aproximadamente en el año 1944, cuando en compañía con la empresa americana Borden Inc fundó la Compañía Colombiana de Alimentos Lácteos (CICOLAC S.A.). Más tarde, gracias a un cambio de nombre aparece en el año 1985 la compañía Nestlé de Colombia S.A.

La compañía es una de las más grandes e importantes del país en el sector de alimentos. Con gran influencia en el sector lechero y caficultor colombiano, pues es la responsable de la compra de un porcentaje bastante significativo de la producción de dichos sectores alrededor del país. En el año 2001 la compañía compro 177 millones de litros de leche fresca al sector lechero del país, cifra nunca antes alcanzada por otra empresa. Dentro de sus productos se utiliza el 70% de materia prima producida dentro de Colombia, cifra que demuestra la inmensa influencia que tiene la compañía dentro del desarrollo no solo del país si no de los sectores y regiones que directa e indirectamente tiene presencia.

En el año 2002 Nestlé se adhiere al Pacto Global, implementando nuevas políticas, actividades y principios corporativos encaminados a la protección de los Derechos Humanos y al cumplimiento de los diez principios del Pacto.

Una condición necesaria para Crear valor compartido es demostrar un comportamiento responsable, para lo que debemos garantizar el cumplimiento y la sostenibilidad. Esto supone observar los Principios Empresariales de Nestlé, las legislaciones nacionales y las normas internacionales, y asegurarnos de que nuestras actuaciones son sólidas desde el punto de vista del medio ambiente, justas desde la perspectiva social y económicamente viables⁴⁴.

Durante los años que la compañía multinacional ha estado en Colombia se han evidenciado graves vulneraciones a los Derechos Humanos y a la misma legislación interna por parte de la compañía. Contrario a todas sus políticas y principios corporativos la compañía ha tenido demandas por parte de la comunidad por contaminación al medio ambiente, utilización de productos vencidos para su producción, y sobre todo vulneración a los derechos sindicales y demás trabajadores vinculados a la compañía, casos que se han dado dentro de los zonas y regiones de influencia en donde la compañía tiene presencia⁴⁵.

El nivel de influencia de la compañía es gigantesco incluso a nivel mundial, y es de gran importancia resaltar el desarrollo que se ha hecho en cuanto a políticas internas⁴⁶ de la multinacional en pro de mejorar la responsabilidad social en cuanto a la protección y evolución de las condiciones sobre quienes tiene influencia. Los programas que ha desarrollado incluso antes de haberse adherido al Pacto Global, dan a conocer la realidad en que se encuentra la compañía hoy en día en cuanto a la protección de Derechos Humanos.

⁴⁴ NESTLÉ. Informe sobre Creación de valor compartido. Disponible en: <http://www.empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/Documents/publicaciones/informe-cvc-2008.pdf>. Consultado noviembre 2015.

⁴⁵ SUBCOMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS 2003. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. El caso Nestlé. Intervención al tema 4: los derechos económicos, sociales y culturales. Declaración escrita conjunta presentada por el CETIM y la AAJ.

⁴⁶ NESTLÉ. Principios Corporativos Empresariales. Disponible en: <http://corporativa.nestle.com.co/aboutus/principioscorporativos>

Sin embargo, dentro del país se han dado casos en que compañía viola de manera directa los principios del Pacto y demás normatividad relevante en cuanto a Derechos Humanos, casos que muestra la relevancia no de ser adherente al Pacto Global si no de la real conciencia que esto debe generar dentro de las diferentes acciones de la compañía. Haber firmado y desarrollado políticas dirigidas a la protección no son suficientes, por el contrario, son las acciones del día a día las que efectivamente muestran la coherencia del decir y el hacer. Cabe resaltar el cambio en cuanto a políticas y proyectos realizados por la compañía dentro y fuera del país, es una evolución significativa que busca dirigir sus acciones de manera coherente con sus políticas.

2.2.3 Caso Grupo Nutresa

El Grupo Nutresa, antes la Compañía Nacional de Chocolates, fundada en 1920, es una empresa colombiana de alto impacto y reconocimiento social, pues es la cuarta compañía de alimentos más grande de América Latina en términos de capitalización bursátil. Está presente en más de 12 países de la región, con ocho plantas, además tienen presencia en ventas en 65 países y cuentan con más de 30.000 empleados. Es por esto que las acciones de la empresa tienen gran influencia al interior de la misma en materia laboral, por la gran cantidad de empleados que manejan y los estrictos estándares que manejan, así mismo, su gran tamaño tiene una gran impacto en el medio ambiente.

Nutresa, hace parte del Pacto Global desde el año 2009⁴⁷ y se encuentra en el mismo calificado en un nivel avanzado, cumpliendo con todos los compromisos adquiridos al adherirse a este. Para cumplir con todos estos compromisos, la empresa instauró una política de Derechos Humanos y creó, un sistema de gestión propio que le permite a la empresa identificar cualquier riesgo de violación

⁴⁷ UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. Grupo Nutresa S.A. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/participant/4638-Grupo-Nutresa-S-A>. Consultado noviembre 2015.

de estos⁴⁸. Se busca mediante este sistema, mantener una vigilancia y verificación de los avances de la empresa en los Derechos Humanos y fomentar a su vez, los compromisos adquiridos en materia internacional mediante el Pacto Global. Nutresa cuenta a su vez, con un comité estratégico y otro táctico, cuyas funciones son orientar los planes de acción en el corto, mediano y largo plazo para asegurar el total cumplimiento de este compromiso social.

En materia laboral, el Grupo Nutresa tiene un programa de “Nutrición, Salud y Bienestar para los Colaboradores”. Este es un programa que busca implementar medidas para la promoción de la salud y prevención de las enfermedades de los empleados de la empresa. Algunas de estas medidas son: evaluaciones periódicas del estado de salud y nutrición de empleados, promoción de la actividad física y alimentación adecuada. Mediante estos programas se demuestra el interés en la salud y bienestar de los empleados y su vez, se manifiesta el respeto por los derechos de los trabajadores, así como la preocupación por mantener un grupo de trabajadores saludables, que puedan trabajar en las condiciones correctas para mantener un sistema de trabajo positivo.

En materia ambiental, esta empresa acogió el desarrollo sostenible como uno de los objetivos principales de la empresa, adecuándolo a su actuación corporativa. Nutresa se compromete con el medio ambiente mediante el uso eficiente de recursos naturales, pues tienen claro que la industria alimenticia tiene grandes efectos e influencia en el medio ambiente. Buscan para esto centrarse en la búsqueda de una mayor eficiencia en sus procesos para la reducción de gases, uso eficiente del agua, la energía y materias primas. Además, la empresa trabaja de manera conjunta con los gobiernos y entidades en la adopción de programas y políticas que guíen a un comportamiento empresarial responsable con el medio ambiente.

⁴⁸ GRUPO NUTRESA. Desarrollo sostenible. Disponible en: http://www.gruponutresa.com/es/desarrollo_sostenible. Consultado diciembre 2015.

El Grupo Nutresa, además de respetar y promover los derechos en materia laboral y ambiental, se compromete con la comunidad mediante su Fundación Nutresa. Con esta, gestiona proyectos en comunidades comprometidas, en línea con su gestión de los negocios. La labor social se caracteriza por brindar nutrición, educación, Generación de ingresos y emprendimiento, además de apoyo al arte y la cultura. Todo lo anterior se logra mediante programas de voluntariado y relaciones con entidades especializadas en el desarrollo social.

Es importante tener en cuenta casos como estos en el que en nuestro país, las grandes empresas también se involucran en el respeto y la protección de los Derechos Humanos, asumiendo nuevas gestiones y cambios al interior de su empresa, al igual que con sus proveedores para cumplir los compromisos como es el caso del Pacto Global, que puedan significar mayor inversión y gastos en la creación de las diferentes políticas y programas de mejoramiento. Es importante reconocer los esfuerzos de la Compañía por trabajar no solo en uno de los aspectos que contiene el Pacto, como lo es el laboral, sino por todos estos. De manera adicional la empresa busca generar impacto positivo en las comunidades y para esto trabaja de forma conjunta con otras empresas y entidades a través de su fundación.

Todo lo anterior, hace que Nutresa, no solo sea conocida por sus productos de calidad, sino también por el gran impacto positivo que esta genera tanto en la sociedad, como en el medio ambiente y al interior de la empresa para sus empleados, haciendo de esta un gran ejemplo a seguir, como empresa colombiana para el resto de compañías nacionales y extranjeras.

2.2.4 Entrevista con experta

Con la finalidad y objetivo último de entender mejor y abordar de una manera más cercana el tema de la regulación y mecanismos internacionales para la protección,

promoción y respeto de los Derechos Humanos, realizamos una entrevista con la experta María Alejandra Gonzales Pérez, Profesora titular, delegada para los temas de Pacto Global y vocera dentro de la red del Pacto Global de la Universidad EAFIT.

Esta entrevista se enfocó principalmente en el Pacto Global, su aplicación e impacto en las empresas colombianas.

En primer lugar, se abordó el tema de la creación del pacto, y sobre si el mismo, es una herramienta diseñada desde organizaciones internacionales y que se ejecuta en el ámbito local o por el contrario es un desarrollo de la sociedad civil. Sobre esto, manifiesta nuestra experta que:

El pacto global es herramienta que surge como una combinación desde organizaciones internacionales con el desarrollo de la sociedad civil. Fue creado por el incumplimiento de los objetivos del milenio, porque no había una posibilidad de cumplirlo desde los Estados, estos habían mostrado su incapacidad para lograr los objetivos del milenio. Las empresas tenían suficiente músculo financiero y de presión para poder tratar de ayudar al cumplimiento de estos objetivos y el mejoramiento del planeta. Entonces fue una acción a la que se sumó la sociedad civil. fue una iniciativa internacional de muchos lados, con un componente de multinacionales, es una iniciativa motivada por los negocios internacionales llámese las multinacionales más grandes, y al que se le unieron también por identificación en la causa ONGS de gran envergadura, que son vinculantes de organizaciones más pequeñas⁴⁹.

Posteriormente, al hablar sobre la pertinencia o utilidad del Pacto Global como un mecanismo para promocionar, proteger y respetar los Derechos Humanos, pues la crítica más grande que se le hace a estos mecanismos internacionales, y tal vez su problema, es su carácter de “soft law”, pues al ser mecanismos totalmente voluntarios y donde el incumplimiento del mismo no refleja o significa una sanción para los responsables. Por lo que en últimas no terminan siendo realmente

⁴⁹ Entrevista con María Alejandra Gonzales Pérez, Profesora titular de la Universidad Eafit, delegada para los temas de Pacto Global y vocera dentro de la Red del Pacto Global de la Universidad.

efectivos para el fin último que es la protección de los Derechos Humanos y evitar las grandes violaciones de los mismos. Afirma Gonzales Pérez sobre el Pacto Global que la intención del mismo no es Proteger, Promocionar y Respetar los Derechos Humanos ya que:

(...) es un compromiso voluntario, lo que hay que tener en cuenta, es que es una declaración pública, es un tema de unirse a una iniciativa internacional. Lo que pasa es que si esto no tiene suficiente sustancia, o no está reflejado puntualmente en diferentes aspectos en la gobernabilidad de las empresas, es decir, se limita simplemente a una intencionalidad pública, no es desmeritarlo porque es muy importante, pero no podría afirmar si cumple ese objetivo⁵⁰.

Se puede afirmar que por estas críticas como por otras tantas, muchas empresas deciden no adherirse al Pacto Global. Diferente a lo que se podría pensar sobre esta negativa, pues la misma, deja mucho que desear de las empresas, dando pie para pensar que el hecho de no querer adherirse significa que no se quieren respetar los Derechos Humanos y que por ende no se pretenden hacer políticas internas o modificaciones en las conductas y decisiones de las empresas. Se le indago entonces a la Profesora María Alejandra González sobre las empresas que deciden no adherirse al Pacto, si de estas se puede afirmar una negativa contra los Derechos Humanos y por lo mismo que trato merecen, a esto ella responde que:

(...) no significa que no esté respetando los Derechos Humanos, pueden haber asuntos estructurales. El Pacto Global tiene críticas grandes y puede haber personas que no están de acuerdo con estas iniciativas o no puedan adherirse a ellas. Las empresas, pueden estar obrando bien por una convicción y no necesariamente tienen que declararlo ante una organización. También está relacionado con que el Pacto Global pese a que supuestamente no tiene un costo, si tiene en verdad un costo pues tiene cobros voluntarios anuales. Puede haber muchas razones que no implican que no compartan los principios⁵¹.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

Sobre el trato a las empresas que no se adhieren al pacto, al quedar claro que esto no significa nada malo, no debería haber una diferenciación o rechazo contra estas empresas, sin embargo, las conductas de las empresas que si se adhieren demuestran lo contrario. Esto se evidencia en las nuevas políticas y actuaciones que toman estas empresas, pues cambiar modificar sus estructuras internas supone a la vez modificar sus relaciones externas. un ejemplo claro de esto es la Universidad EAFIT, que desde su adhesión al Pacto, busca que sus aliados, sus proveedores y demás empresas con las que contratan, tengan sus mismos principios y creencias, las cuales se ven reflejadas al hacer parte de movimientos o mecanismos internacionales como estos. Finalmente se puede afirmar que la diferencia entre las empresas que se adhieren al pacto y las que no es la obligación a reportar progresos, a hacer públicas sus acciones.

Una de las observaciones que se le hace a estos mecanismos internacionales es su pertinencia, pues pueden sostener muchas personas que el tema de la protección de los Derechos Humanos es una función única del Estado, pues este, como principal garante es el encargado de regular, vigilar y promover la protección y el cumplimiento de ciertos principios y derechos fundamentales para la comunidad y para el Estado mismo. Posición que no comparte la experta en el tema del Pacto Global, pues afirma que:

No es una función del Estado solamente, cuando hablamos de todos los temas de Derechos Humanos, se puede mirar desde la parte del Estado, pero esto sería función simplista y clásica. Se puede mirar desde el mercado, o desde la ética, son tres dimensiones que son diferentes que pueden complementarse... Esto refleja una posición internacional desde la posición civil pero también un acuerdo desde la parte pública. Hay unos lineamientos hacia la universalidad de principios que sería más desde la ética, pero al unirse a las intenciones de accionistas o las intenciones de consumidores, ya queda como una herramienta del mercado. Entonces no necesariamente tiene que ser una función del Estado. Se partiría desde un supuesto de que estos aspectos son solo responsabilidad del Estado. Es más efectivo si se practica

como una triada, porque tengo unas sanciones que se pueden aplicar por cualquiera de las tres vías⁵².

Finalmente, sobre la situación concreta en Colombia, y el nivel de aceptación que tiene el Pacto Global en las organizaciones, se afirma que este:

(...) es grande, muy grande pero todavía hay mucho por hacer, la proporción de empresas en el mundo que hace parte del Pacto Global es mínima y aquí también. El número de empresas en el mundo que hacen parte del Pacto Global, es la mitad del número de empresas que hay en el Valle de Aburra. Hay empresas muy grandes, por ejemplo de aquí, y aunque no directamente todas las empresas estén vinculadas, las grandes empresas si hacen parte del Pacto Global y al hacer parte, la red de proveedores tiene de alguna manera un efecto, se irradia. A largo plazo, las empresas que están enganchadas como EAFIT, si hacen una promoción y tratan de sensibilizar, generando un recibimiento positivo”. Aunque esto es muy positivo y esperanzador, falta todavía mucho camino por recorrer, mucha conciencia que crear y muchos compromisos que adquirir con el medio ambiente, los empleados, las comunidades y con el ser humano en sí mismo⁵³.

Específicamente, en el caso de la Universidad EAFIT, el Pacto Global:

(...) Impacta mucho, para EAFIT es un asunto de coherencia, desde la creación de la universidad. EAFIT es una universidad que fue creada para las empresas, y las necesidades de los empresarios. Era absolutamente necesario decir y ratificar públicamente que como universidad hacemos parte de esto, por coherencia con unos valores globales en los que la universidad creó. Por una declaración pública con la formación que la misma da, pues si queremos formar ciudadanos del futuro tenemos que partir de una declaración pública de lo que somos nosotros como organización. Para la universidad el Pacto Global es como un ideal de gestión organizacional. Los temas del pacto global permean a todas las direcciones de la universidad con todas sus acciones, desde internas hasta externas, las compras que realiza la universidad, las construcciones, todas están alineadas con los temas ambientales. Es decir, es una alineación total que la universidad quiere de manera progresista⁵⁴.

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

Así entonces, se puede afirmar que la convicción sobre el desarrollo empresarial acerca de la protección de los Derechos Humanos no tiene una relación directa con la vinculación a tratados y mecanismo internacionales, como es el Pacto Global. No se hace necesario la vinculación al Pacto para abiertamente proteger, respetar y promocionar lo pertinente a la responsabilidad social de la empresas, es más bien un método de promoción mundial, donde quizá se logre cierto estatus frente a los demás actores, pero que ciertamente no existe relación directa entre estar adherido al Pacto y que efectivamente se den acciones dirigidas a la protección de los Derechos Humanos.

El Pacto Global es una herramienta, estamos haciendo cambios y esto da reflejos de unos índices de civilidad, por así decirlo, pero todavía no se escuchan verdaderamente las dolencias. Colombia, en temas de Derechos Humanos puede que este superando ciertas fronteras, pero por ejemplo en materia ambiental, Colombia es el segundo país del mundo con más conflictos ambientales, tiene 96 casos internacionales en esta materia. No tenemos una legislación que sancione, tenemos unos acuerdos que facilitan ciertas cosas⁵⁵.

Se puede afirmar entonces a partir de las respuestas y observaciones de la profesora Gonzales que mecanismos internacionales como el Pacto Global y los Principios de Ruggie, más que ayudar a cambiar el panorama de Derechos Humanos, lo que hace sensibilizar y tratar de infundir conciencia y responsabilidad sobre el tema. Esto se demuestra con el gran número de empresas colombianas que se han unido al Pacto, pues las empresas quieren mejorar sus condiciones y sus políticas internas, transformando la imagen que transmiten a la sociedad y a otras empresas, como primer paso a lograr el respeto y la protección a los Derechos Humanos. Sin embargo, el hecho de que estos mecanismos sean soft law o de carácter voluntario, hacen que no se logre por completo el cometido de los mismos, pues es necesario una normatividad seria y severa que exija cambios y suponga sanciones.

⁵⁵ *Ibid.*

3. CONCLUSIONES

El desarrollo de los Derechos Humanos y su protección a nivel global comienzan desde 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es a partir de este momento que tanto a nivel regional como internacional, se hace tangible la necesidad de promulgar y salvaguardar los mismos desde varios ámbitos, con el fin de proteger a los individuos del posible uso arbitrario del poder por parte del Estado. Sin embargo, el constante movimiento y desarrollo de las sociedades y su enorme evolución y crecimiento tanto a nivel económico como industrial, ha hecho que se evidencie una laguna normativa con respecto a las obligaciones de las compañías y los efectos que estas generan en las sociedades, medio ambiente y en el interior de ellas. Esto se debe a que las compañías no son sujetos plenos de derecho internacional pues los mecanismos del derecho internacional fueron creados para que el Estado fuera el responsable en todos los casos, exceptuando el Derecho Penal Internacional.

Hoy en día, se ha aceptado de manera global, que es necesario que las empresas respeten y protejan los Derechos Humanos, así como el deber de adoptar iniciativas y realizar cambios al interior de las mismas para mejorar la situación de los Derechos Humanos, no solo por el desarrollo internacional reciente en esta materia, sino porque además, esto genera una respuesta positiva al interior de los negocios y en la sociedad. Las empresas responsables socialmente que busquen la protección de los Derechos Humanos mejoran la reputación, generan un impacto positivo en la sociedad, en los usuarios, clientes e inversores. Además una empresa de este tipo es una constante motivación para sus empleados, lo cual genera mayor productividad y mejores resultados. Teniendo a largo plazo más beneficios que posibles pérdidas y haciendo de la empresa más competitiva tanto a nivel nacional como internacional.

Es con base en lo anterior, que se han creado los diferentes principios rectores, incitativas y estructuras internacionales. Las más relevantes para la materia han sido las iniciativas voluntarias de las Naciones Unidas: el Pacto Global y los Principios de Ruggie, que juntos crean un marco donde se establecen las bases y los más importantes principios para el respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos. Estas iniciativas, claramente han tenido un positivo impacto a nivel internacional, y específicamente aquí en Colombia, pues como vimos, se han creado por parte del gobierno iniciativas gubernamentales importantes que ratifican los esfuerzos institucionales en el cumplimiento de los estándares internacionales, de igual manera esto se ha visto reflejado a nivel privado. Son muchas las empresas que se están acogiendo a estas iniciativas e interiorizando estos principios para mejorar las condiciones y sus actuaciones.

En Colombia, los cambios que se han introducido en razón del Pacto Global, procurando volver las compañías más sostenibles, respetar y proteger los Derechos Humanos van por buen camino, pues de acuerdo con el ranking mundial elaborado por AccountAbility, Colombia ocupa el puesto 55, entre 108⁵⁶. Esto también se demuestra en la Encuesta sobre Responsabilidad Social Empresarial 2009- 2010, de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), en la que el 60,4 % de los participantes manifestó desarrollar iniciativas especiales, dirigidas a contribuir con los Objetivos del Milenio y el 29,4% hace parte del Pacto Global.

Las tres empresas analizadas para el presente trabajo, nos permiten afirmar que efectivamente el desarrollo internacional ha tenido influencia y efectos dentro de los lineamientos internos de cada empresa en cuanto a su responsabilidad medio ambiental, social y laboral. Si bien es cierto que aún falta un largo camino pues es todavía posible evidenciar algunas vulneraciones, la inserción de los principios y de los demás mecanismos internacionales dentro de las compañías, es un buen comienzo para lograr la protección de los Derechos Humanos, teniendo en cuenta

⁵⁶ MOSQUERA, *Op. Cit.*

el corto desarrollo en el ámbito empresarial a nivel mundial y local. En Colombia, las acciones de las empresas en el desarrollo de la responsabilidad social son en principio un cambio totalmente positivo y útil. Los mecanismos internacionales impulsan el desarrollo de la sensibilización y conciencia, lo que genera dentro de las compañías, sus proveedores, sus trabajadores y consumidores, una bola de nieve que reta al cambio y un real respeto por los Derechos Humanos dentro de cada una de sus acciones.

Las empresas que quieran puedan hacer un trabajo en red para sensibilización a otras empresas o individuos o movilizar a creadores de políticas para que esto se convierta en legislación, pero este tema de sensibilización es importante y es importante hacerlo hacia afuera. En una política de compartir o enganchamiento cívico con otras empresas y al interior de la empresa misma. Entonces al aumentar la sensibilidad, si empezamos a familiarizarnos e introyectar temas del Pacto Global se fomenta la sensibilidad interna y por eso pueden decrecer los riesgos, hipotéticamente, de incumplimientos o violaciones. La prescriptiva se mueve de lo local a la universal, por unos principios universales de lo que está bien y está mal, unas pautas absolutas de lo que está bien o está mal, esto permite disminuir las probabilidades de incumplimiento o violaciones y que se cambian en general las perspectivas.

Sin embargo, pareciera que estos movimientos internacionales no son suficientes, tal vez por su carácter de “soft law”, por no existir leyes de obligatorio cumplimiento en los Estados o sanciones lo suficientemente fuertes que incentiven a un cambio en las prácticas y acciones de las empresas y los Estados. Se reitera que lo que realmente ha generado el desarrollo internacional en materia de Derechos Humanos ha sido la sensibilización y concientización sobre la necesidad de respetar, proteger y promover los Derechos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA

“Colombia, en el puesto 12 en el mundo en desigualdad: Pnud”. 25 de julio de 2014. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/desigualdad-en-colombia-el-pais-ocupa-el-puesto-12/14298377>

“La tragedia en Bangladesh destapa 'los talleres de la miseria'”. Abril 25 de 2013. En: El Mundo de España. Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/25/internacional/1366885756.html>

“Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, 2011”. Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional en junio de 2013. Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

“Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos”. Consultado el 4 octubre de 2014. Disponible en: <http://www.congresoempresasddhh.com/principios-rectores.html>

ALSTON, Phillip. Non-State Actor and Human Rights. Oxford University Press: Collected Courses of the Academy of European Law. 2005

CANCILLERÍA DE COLOMBIA. Política exterior, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Disponible en: <http://www.cancilleria.gov.co/international/politics/right/national>

CERREJÓN. Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible--responsabilidad-social-rse/derechos-humanos.aspx>

CERREJÓN. Desarrollo Sostenible / Programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible--responsabilidad-social-rse.aspx>

CETIM. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. Disponible en:
<http://www.cetim.ch/es/interventions/205/violaciones-de-los-derechos-humanos-cometidas-por-las-empresas-transnacionales-en-colombia>.

COLOMBIA ANTE LAS NACIONES UNIDAS. Misión permanente de Colombia ante las Naciones Unidas. Disponible en:
http://www.colombiaun.org/Temas%20prioritarios/derechos_humanos.html

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS.
Conclusiones del Primer Taller de Empresarios y Derechos Humanos. Bogotá D.C, 29 de abril de 2011. Disponible en:
http://historico.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Paginas/empresa_actualidad.aspx

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. 6° período de sesiones 2007. Tema 3: Exposición conjunta presentada por el CETIM y la AAJ

CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (del grupo del Banco Mundial). Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. 1 de enero de 2012. Disponible en:
<http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvSocStandards>

DUHIGG, Charles y BARBOZA, David. “In China, the Human costs that are built into an Ipad”. En: The New York Times, Diciembre de 2014. Disponible en:
http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?_r=0

Entrevista con María Alejandra Gonzales Pérez, Profesora de Eafit.

EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, in Collaboration with the Center for Human Rights and Global Justice. New York: University School of Law. Non-State Actors and Human Rights. Oxford University Press. 2002.

GOBIERNO DE COLOMBIA. Sistema nacional de derechos humanos y derecho internacional humanitario. 2011. Disponible en:
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/131113-cartilla-sistema-nacional-web.pdf>

GÓMEZ, Oscar Darío. “Pacto Global en tela de Juicio”. Canal Envivo de la Universidad Eafit, 16 de enero del 2013. Video disponible en:
<http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

GONZÁLEZ P., María Alejandra. “Pacto Global en tela de Juicio”. Canal Envivo de la Universidad Eafit, 16 de enero del 2013. Video disponible en:
<http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

GRUPO NUTRESA. Desarrollo sostenible. Disponible en:
http://www.gruponutresa.com/es/desarrollo_sostenible

GUIAS COLOMBIA EN DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO. Consultado 14 de abril de 2015. Disponible en:
<http://historico.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/Brochure%20Guias%20Colombia%208%20de%20Agosto.pdf>

ISEA SILVA, Ricardo. Las empresas y los Derechos Humanos. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE, Business School, Universidad de Navarra. 2011. Disponible en:
http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf

ISO 26000. Visión General del Proyecto. Disponible en:
http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

KELL, Georg. Comentarios sobre el Pacto Mundial. Disponible en:
http://www.transparencia.org.es/pacto_global/el%20pacto%20mundial.%20concepto%20e%20historia.pdf

LOBO, José E. “Trabajo esclavo en la India: tres empresas españolas están incluidas en la 'lista negra’”. En: El Confidencial de España. Marzo 23 de 2012. Disponible en: <http://www.elconfidencial.com/espana/2012/03/23/trabajo-esclavo-en-la-india-tres-empresas-espanolas-estan-incluidas-en-la-lista-negra-94749>

MALAGÓN, Víctor Hugo. “Pacto Global en tela de juicio”. Canal Envivo de la Universidad Eafit, 16 de enero del 2013. Video disponible en:
<http://envivo.eafit.edu.co/EnvivoEafit/?p=1384>

MOSQUERA, Martha Donny. “Objetivos del Milenio y Pacto Global orientan la sostenibilidad”. 30 de abril de 2011. Disponible en:
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-4527910>

NESTLÉ. Informe sobre Creación de valor compartido. Disponible en:
<http://www.empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/Documents/publicaciones/informe-cvc-2008.pdf>

NESTLÉ. Principios Corporativos Empresariales. Disponible en:
<http://corporativa.nestle.com.co/aboutus/principioscorporativos>

OECD. A new agenda for the future - 2011 Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Disponible en: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Introducción: La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos: guía interpretativa. Noviembre de 2011.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social - cuarta edición. Ginebra, 1

de enero de 2006. Disponible en:

http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.%20htm

RED PACTO GLOBAL COLOMBIA. Disponible en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/sobre-pacto-global/p-g-en-colombia/quienes-somos>

RED PACTO GLOBAL COLOMBIA. Disponible en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/adheridos-en-colombia>

ROSENAU AND CZEMPIEL Governance in the absence of government, 1992.

SUBCOMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS 2003. Violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales en Colombia. El caso Nestlé. Intervención al tema 4: los derechos económicos, sociales y culturales. Declaración escrita conjunta presentada por el CETIM y la AAJ.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. ¿Qué es el pacto mundial? Dic. 18-2007. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. Grupo Nutresa S.A. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/participant/4638-Grupo-Nutresa-S-A->

UNITED NATIONS. “Secretary-general proposes global compact on Human Rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos”. Febrero 1 de 1999. Disponible en:

<http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA. Las 10 primeras redes locales del mundo La Responsabilidad Social como una nueva forma de hacer negocios. ¿Qué es, por qué y cómo participar en el pacto Global? Disponible en:

<http://www.uniagustiniana.edu.co/index.php/enterate-proyeccion-social/objetivos-proyeccion-social.html>

URIBE, José Darío. "Situación actual y perspectivas de la economía colombiana". Banco de la Republica. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/es/comunicado-04-08-2014>.

WERNER, Klaus y WEISS, Hans. El libro negro de las marcas. Buenos Aires: Sudamericana, 2003.