

# Derechos Humanos: verdades a medias.

¿Deberían las empresas del sector minero energético ocuparse de los temas de derechos humanos<sup>1</sup>? Sí; contundente sí.

Sin embargo, en contra de ese “deberían” gravitan varias verdades a medias:

- **Verdad a medias #1: algunas empresas.**

La primera de las verdades a medias consiste en afirmar que sólo algunas empresas deberían ocuparse de los DDHH. Según el autor de la respuesta, parecería que sólo las grandes, o sólo las que cotizan en algunas bolsas de valores, o sólo las mineras, energéticas o petroleras, o sólo las multinacionales, o solo las no nacionales, o una combinación de las anteriores, pero en todo caso un conjunto restringido de empresas debería ocuparse de los DDHH. La verdad completa



*El profesor John Ruggie en el Taller de Principios Voluntarios y Principios Rectores de Naciones Unidas organizado por el Gobierno de Colombia, el CME y la embajada de Países Bajos en mayo de 2013 en Cartagena.*

es que todas las empresas deberían ocuparse de ellos; no importan sector, tamaño, ubicación geográfica, quiénes son sus accionistas, naturaleza jurídica,... y un larguísimo etcétera. ¿Las empresas textiles, de confecciones, de servicios públicos, de telefonía fija o móvil, de servicios financieros, de construcción pesada o liviana? Sí; contundente sí. ¿Las de agricultura, agro-industria, ganadería, café, caña, gaseosas, alimentos, palmeros? También, sin duda. ¿Las empresas de seguridad privada? ¿Las empresas de “catering” empresarial? ¿Las proveedoras de equipos electrónicos? ¿Las que proveen maquinaria pesada? ¿Las de taxi aéreo? ¿Las que cotizan en la bolsas de valores? ¿Las que no cotizan en bolsas de valores? ¿Las que son propiedad del Estado? ¿Las que son de propiedad privada? Claro que sí. Dicho con rotunda simplicidad: todas. Claro: cada empresa es diferente, de manera que no todas impactan derechos humanos –positiva y negativamente- en la misma forma, de manera que se requiere análisis, decisión, ejecución y todo el ciclo de gestión, incluida la verificación y el aseguramiento/ajuste para que las cosas se hagan bien.

- **Verdad a medias #2: los DDHH son para el Estado; no para el sector privado.** Hay que reconocer que el panorama de la relación entre empresas y DDHH ha sido confuso durante muchos años, producto entre otras cosas de la argumentación jurídica –acertada- en el

---

<sup>1</sup> En este artículo se usa la sigla “DDHH” por “derechos humanos”.

sentido de que los tratados internacionales de DDHH son obligatorios para los Estados que los ratifican, pero no para el sector privado. Siendo eso verdad, lo es a medias, porque las democracias serias -como Colombia-, aunque imperfectas, han honrado su compromiso de modificar las disposiciones de derecho interno para hacerlas compatibles con esos tratados a través de leyes y decretos e incluso a veces a través de modificaciones constitucionales que obligan a los particulares, lo que incluye a las empresas. Es decir que, si bien los tratados debidamente ratificados por los Estados no son, en principio, aplicables directamente a las empresas, sí lo son las disposiciones de derecho interno que, en general, son coherentes con lo dispuesto en esos tratados. Por otra parte, a la confusión se sumó durante las últimas décadas una tensión entre algunas organizaciones de la sociedad civil, algunas empresas y algunos gobiernos. Para fortuna de todos, el cuerpo de conocimiento y de reflexión al respecto ha crecido de manera valiosa y muy significativa en los últimos años, lo que ha redundado en una fuerte convergencia alrededor de los recientemente conocidos “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” (los “PRNU”), expedidos por Naciones Unidas en 2011, que señalan que los Estados tienen el deber jurídico de proteger los derechos de todos los ciudadanos, incluso cuando las empresas son quienes comportan algún riesgo para ellos, mientras que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos de los ciudadanos. Por eso, los PRNU son también conocidos como el “Marco de Proteger, Respetar y Remediar”, en el que el 3er verbo –remediar– se incluye porque se reconoce que, como ningún sistema es perfecto, pese a que en un contexto dado haya un Estado muy diligente y empresas muy diligentes, puede haber personas que vean vulnerados sus derechos, lo que conduce a la necesidad de que haya mecanismos para detectar y corregir las eventuales vulneraciones: a remediarlas.

- **Verdad a medias #3. Las empresas no han hecho nada en DDHH.** La 3ª verdad a medias consiste en creer que no se ha hecho nada en las empresas en materia de DDHH. Cuando las empresas se ocupan de asegurar que cumplen las disposiciones legales en materia laboral, están cumpliendo obligaciones de DDHH; cuando se ocupan de asegurar cumplimiento de obligaciones ambientales, están cumpliendo obligaciones de DDHH; cuando se ocupan de ser cuidadosos en su relación con la seguridad privada, cuando se ocupan de relacionarse con la Fuerza Pública de manera que su compromiso con los DDHH sea visible están –qué duda cabe– actuando con diligencia en DDHH; cuando participan en procesos de Consulta Previa con minorías étnicas, cuando adquieren derechos inmobiliarios con respeto por los derechos de los propietarios o poseedores, cuando respetan el derecho de reunión pacífica, el derecho a la libre expresión, el derecho de protesta, cuando evitan discriminar, están actuando como de ellas se espera en DDHH. Puede decirse, sin temor a equivocarse, que no todas las empresas lo han hecho bien, e incluso que algunas lo han hecho francamente mal; puede decirse que algunas de estas responsabilidades pueden cumplirse mejor; pero no puede decirse que las empresas no han hecho nada en DDHH. Cosa distinta es que ellas mismas no hayan usado el rótulo de “DDHH” en cada una de esas responsabilidades.
- **Verdad a medias #4: no hay mucho de dónde aprender.** Al contrario: hay mucho. Tal vez el sector minero energético, así como el aeronáutico, el nuclear y el aeroespacial tengan mucha más experiencia aplicable a los DDHH en su gestión, dado el aprendizaje que han vivido en los riesgos de salud ocupacional, seguridad industrial y gestión ambiental, que suelen denominarse –en inglés– con las letras “HSE” en variadas secuencias (HES, SEH y a

veces son una “C” por “comunidades) durante muchos años. Contar con compromiso visible, una política decidida al más alto nivel, procedimientos, protocolos, estándares, sensibilización sistemática, “reglas de oro”, “permisos de trabajo”, “análisis de trabajo seguro”, “revisión por pares”, “visitas cruzadas”, procesos de revisión interna, certificación por terceros independientes, indicadores, *benchmarks*, entrenamiento a cada empleado propio o de contratistas antes de ir a campo, asociaciones dedicadas a desarrollar conocimiento, intercambio con otras empresas, incentivos y desincentivos, etc. A la par, hay un conjunto de instituciones que operan en Colombia y en otras partes del mundo dedicadas a construir y difundir conocimiento específico en DDHH para empresas.

- **Verdad a medias #5: sólo impactos negativos.** Las empresas pueden producir impactos negativos, claro está. Pero también pueden producir impactos positivos. No debe caerse en la trampa de analizar y gestionar sólo los impactos negativos. Debe dedicarse tiempo a potenciar los impactos positivos.
- **Verdad a medias #6: sólo el Estado y la sociedad civil promueven los DDHH; las empresas ven en los DDHH una amenaza para su sostenibilidad.** Es claro que el Estado promueve los DDHH. De hecho, el Estado existe para proteger los derechos de los ciudadanos. También es claro que algunas organizaciones de la sociedad civil promueven en Estado y empresas comportamiento respetuoso de derechos. Pero no es cierto que Estado y sociedad civil ostenten el monopolio del compromiso con los derechos de los ciudadanos: son muchísimos los ejemplos de empresas respetuosas de DDHH –aunque no sean perfectas; condición que no puede pedirse a nadie- e incluso que superan sus obligaciones legales a través de decisiones filantrópicas, lo que no se opone a que haya empresas descuidadas o abiertamente negligentes. Pero la más a medias de las verdades a medias, o mejor: la “mentira mayor” es la de creer que si las empresas no se ocupan de los DDHH serán más sostenibles: ¡al contrario! Mientras más se ocupen de gerenciar los retos de DDHH, más sostenibles serán.

Seguramente la lista de verdades a medias podría ser más extensa. También podría ser mejor ilustrada y mejor argumentada. Pero no pretendo agotar el tema en el espacio de este escrito.

José Rafael Unda  
jrunda@ardura.co