



# Novedades en DD.HH y Empresas

**Boletín mensual N° 1**  
Agosto, 2023

El boletín mensual que presenta en el Observatorio de la CCB describe y analiza los procesos regulatorios producidos a nivel regional, nacional e internacional en materia de empresas y derechos humanos. En este boletín abordaremos los siguientes temas.

## **El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas publica el documento sobre “Fomento de la capacidad para la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”<sup>1</sup>**

El 3 de Agosto de 2023 se publicó el documento sobre “Fomento de la capacidad para la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” redactado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales.

El documento identifica las deficiencias en las capacidades que tienen los estados, las empresas (especialmente pequeñas y medianas), las comunidades locales y los defensores de derechos humanos) para comprender y cumplir con la obligación de los estados de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos<sup>2</sup>. Con base en ese diagnóstico el Grupo de Trabajo plantea la siguiente pregunta, ¿cómo contribuir a la divulgación, capacitación y posterior aplicación de los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos por parte de los actores mencionados?

Después de hacer el balance sobre los planes e iniciativas existentes para fortalecer las capacidades de distintos actores, el Grupo de Trabajo recomienda institucionalizar las mejores prácticas con el fin de facilitar la aplicación de los Principios Rectores. Asimismo, señala cuales son las acciones indispensables que deben adoptar los actores para incrementar sus capacidades de manera eficaz y coordinar esfuerzos a nivel mundial<sup>3</sup>. El documento enfatiza en la importancia de “fortalecer las capacidades de los defensores de los derechos humanos para colaborar o acceder a los mecanismos pertinentes de derechos humanos en cuestiones relacionadas con las actividades de las empresas.”<sup>4</sup>

Con respecto al fomento y fortalecimiento de las capacidades, aunque los PRNU no hacen ninguna mención explícita, el Principio 10 recomienda a los Estados alentar a las instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas a promover el respeto de los derechos humanos mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización. Asimismo, el comentario al Principio 14 señala, que aunque las pequeñas y medianas empresas pueden disponer de menor capacidad, procedimientos y estructuras de gestión más informales que las grandes empresas. La importancia de fomentar las capacidades también se menciona en el comentario al Principio 19, el cual señala que las empresas pueden incrementar la influencia sobre otras entidades para prevenir y mitigar afectaciones a los derechos humanos, ofreciendo fortalecimiento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores. Por último, el comentario al Principio 25, establece que los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda cómo puede accederse a los mismos, y ofrecer el apoyo necesario (finan-

1. <https://www.ohchr.org/es/publications/annual-report/ahrc5324-building-capacity-implementation-guiding-principles-business>

2. Par. 3.

3. Par. 3.

4. Par. 9.

# Novedades en DD.HH y Empresas

---

ciero o experto) para ello.<sup>5</sup> forma parte de un proceso continuo que hace referencia al poder de un sistema, una organización o una persona para actuar o producir<sup>6</sup>.

Entre los formatos para fomentar o fortalecer las capacidades se encuentran:

- (i) las iniciativas de aprendizaje entre pares y
- (ii) los seminarios web de formación para empresas,
- (iii) los conjuntos de herramientas,
- (iv) los instrumentos de evaluación del riesgo
- (v) las orientaciones para las partes interesadas.

Las distintas iniciativas para fomentar las capacidades institucionales y personales pueden estar específicamente dirigidas a un sector o tema, incluir espacios de aprendizaje individuales o con múltiples partes interesadas. El Grupo de Trabajo resalta que la construcción de capacidades forma parte de un proceso continuo al interior de un sistema, una organización o una persona<sup>7</sup>.

Por último, el documento manifiesta como el fortalecimiento de la capacidades “aumenta la implicación de las partes interesadas en la gestión de riesgos relacionados con afectaciones a los derechos humanos y genera cambios sistémicos, organizativos e individuales”<sup>8</sup>. Igualmente, incrementa el entendimiento para la aplicación práctica de los Principios Rectores, como por ejemplo la debida diligencia en derechos humanos y sensibiliza a los actores sobre los distintos mecanismos de reclamación a los que pueden acceder.

## **Sentencia histórica en demanda relacionada con el clima en Estados Unidos sienta precedente histórico basado en derechos humanos.<sup>9</sup>**

El día 14 de agosto se profirió la sentencia *Rikki Held et.al c. El Estado de Montana*, un hito en la lucha de la sociedad civil contra la crisis climática. El 13 de marzo de 2020, dieciséis jóvenes presentaron una demanda contra la Ley de política energética del Estado de Montana (Estados Unidos) por afectar el derecho humano a un medio ambiente sano contenido en la Constitución. La norma demandada prohíbe al estado y a sus agentes evaluar los impactos de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) o el cambio climático en los estudios medioambientales para otorgar autorizar y ejecutar proyectos de desarrollo.

A continuación presentamos una breve reflexión sobre la manera como la sentencia aborda la interacción entre el cambio climático, empresas y los derechos humanos. Primero, la corte valora la información científica relacionada con el cambio climático como una prueba fundamental para determinar la producción de los daños causados. El tribunal le otorga relevancia probatoria a fuentes como: estudios científicos, artículos académicos y testimonio de expertos sobre el impacto que tiene el consumo humano de combustibles fósiles en el medio ambiente. La revisión de los documentos deja ver que “existe un consenso científico abrumador sobre el calentamiento de la Tierra”, y que “la ciencia es inequívoca en cuanto a que se están produciendo impactos peligrosos para el clima debido a las actividades humanas, principalmente a la extracción y quema de combustibles fósiles

---

5. Par. 16 – 19.

6. Par. 15.

7. Par. 15.

8. Par. 15.

9. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2023/08/ruling-us-climate-lawsuit-historic-human-rights-based-precedent/>

# Novedades en DD.HH y Empresas

---

Otro punto importante de la sentencia es el daño producido por el cambio climático en la salud de niños y jóvenes. La corte sin decirlo explícitamente muestra como las consecuencias de los desastres naturales en Montana tienen repercusiones en otros derechos humanos de los reclamantes como la salud, la libertad de circulación y el desarrollo. La calidad del aire donde viven los demandantes se ha visto afectada negativamente por el humo de los incendios forestales, las inundaciones han afectado las cercas y potreros donde se encuentra el ganado. Algunos demandantes experimentan estrés y desesperación pues el cambio climático afecta genera perjuicios económicos, y menores oportunidades para el futuro. Otros sufren de alergias o asma como consecuencia del humo esparcido en el aire consecuencia de los incendios. Uno de los expertos enfatizó en que “los niños son especialmente vulnerables a las consecuencias del cambio climático, que afecta a su salud y seguridad física y psicológica, interfiere en los cimientos y la integridad familiar y cultural, y causa privaciones económicas”.

Dos precedentes alrededor de este fallo. Primero, las barreras legales para acceder a la información sobre posibles impactos ambientales aumentan el riesgo de daños a los derechos humanos. Segundo, la omisión por parte de las entidades oficiales contribuye a la degradación del medio ambiente y produce múltiples perjuicios a la salud, el desarrollo y otros derechos humanos.

## **Empresas y Derechos Humanos en contextos retadores: consideraciones para la permanencia y salida.<sup>10</sup>**

¿Cuándo deben las empresas considerar la posibilidad de poner fin a sus relaciones comerciales o salir del contexto de un país problemático por motivos de derechos humanos? Esta pregunta dirige el análisis de este documento producido por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos cuyo objetivo es aclarar las expectativas que hay frente a las empresas cuando se encuentran en contextos difíciles para que cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Este es un tema importante para analizar contextos de violencia sistemática o fallas en la presencia institucional como sucede en algunas regiones de Colombia. Tres reflexiones que se desprenden del texto.

Primero, ¿qué hace que un contexto sea calificado como “problemático” para los DH? Existe un cierto consenso en que los escenarios que plantean mayores riesgos de implicación de las empresas en daños a los derechos humanos incluyen: situaciones de conflicto armado, regímenes autoritarios que adoptan acciones represivas con la población civil, países con deficiencias en los regímenes jurídicos, o falta de implementación de las leyes, o situaciones de disturbios civiles. Al respecto vale la pena recordar que los PRNU establece que la responsabilidad de respetar los derechos humanos existe “independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, y existe más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales que protegen los derechos humanos”<sup>11</sup>. El simple hecho de planear en invertir o tener operaciones en cualquiera de los contextos referidos anteriormente es razón suficiente para prender automáticamente las alarmas e iniciar un proceso para reforzar la debida diligencia en derechos humanos.

Segundo, las consecuencias jurídicas, económicas, o reputacionales influyen en la manera como las empresas deciden manejar sus operaciones comerciales en determinados contextos. El criterio principal a tener en cuenta para tomar dichas decisiones, es el grado de riesgo que existe de afectar los derechos

---

10. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf>

11. Principio 19.

# Novedades en DD.HH y Empresas

---

humanos. Varios factores son relevantes a la hora de decidir si terminar una relación comercial, los PRNU destacan cuatro factores: (i) la influencia de la empresa en el país donde opera, (ii) el impacto de la operación de la empresa en cada contexto, (iii) la gravedad de los impactos en la relación comercial; y (iv) las posibles consecuencias adversas para los derechos humanos. Otro elemento que determinará la toma de decisión para salir de un país o región es el impacto que puede tener en los medios de subsistencia de los trabajadores o las comunidades locales la terminación de la relación comercial. Cuando se toma la decisión de salir de un contexto o de una relación comercial, las empresas tendrán que balancear la forma de comunicar su decisión y sus razones.

Por último, una de las lecciones más importantes sobre cómo manejar o porque abandonar las relaciones comerciales en contextos “problemáticos”, es la importancia de diseñar e implementar una debida diligencia reforzada en derechos humanos para identificar y mitigar los riesgos de afectación a los derechos humanos.

---

Alianza con:

