OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

CNDH MÉXICO

MEMORIA del FORO INTERNACIONAL sobre DERECHOS HUMANOS en el contexto de las actividades empresariales y el desarrollo sostenible

Chihuahua, Chihuahua
abril, 2016

Héctor Daniel Dávalos Martínez
Juan Carlos Villalobos López
(Coordinadores)

MEMORIA del

FORO INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

CHIHUAHUA, MÉXICO
6 Y 7 DE ABRIL DE 2016

Héctor Daniel Dávalos Martínez
Juan Carlos Villalobos López
(Coordinadores)

CNDH
MÉXICO
2017

Los conceptos vertidos en los artículos de esta Memoria, corresponden a los autores y no necesariamente coinciden con los de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La CNDH declina toda responsabilidad por los derechos que pudieran derivarse de la lectura y/o interpretación del contenido de los artículos publicados.

© Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469,
esquina Luis Cabrera,
colonia San Jerónimo Lídice,
C. P. 10200, Ciudad de México

Diseño y formación de interiores: H. R. Astorga

Diseño de forros: Flavio López Alcocer

Impreso en México

Contenido

Presentación

Luis Raúl González Pérez
Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 11

José Luis Armendáriz González
Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua . . 21

Primera Mesa
Derechos Humanos y las Empresas, estado actual

Dante Pesce González
Presidente del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas 27

Ricardo Jesús Sepúlveda Iguíniz
Director General de Política Pública y Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación 37

Dominic Renfrey
Coordinador del Programa Grupos de Trabajo de Derechos Humanos, Empresas y de Política Económica Red-DESC 49

José Luis Armendáriz González
Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua 57

Segunda Mesa
Los Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Paloma Muñoz Quick
Asesora en Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos 71

María Margarita Flores de la Vega
Secretaria Académica del Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México 79

Carmen Algar Jiménez
Directora de Algar Abogados y Consultores 89

Tercera Mesa
La contribución del respeto a los Derechos Humanos por parte de las INDH a través de los mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo de indicadores de desarrollo

Ramiro Rivadeneira Silva
Defensor del Pueblo de Ecuador 109

Alfonso Cajiao Cabrera
Defensor del Pueblo de Colombia 113

Nabila Tbeur
Asesora Especial en Derechos Humanos y Empresas del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos 121

Rina Karen Rodríguez Luján
Jefa de la Defensoría del Pueblo de Perú en la Región de Ancash 127

Enrique Guadarrama López
Segundo Visitador General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 135

Cuarta Mesa
Pueblos indígenas y desarrollo

Diana Chávez Varela
Directora del Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas 147

Yerko Ljubetic Godoy
Encargado del Programa de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile 155

Reyna Briz Franco Ortiz
Académica de la Universidad Nacional Autónoma de México 165

Celerino Felipe Cruz
Coordinador del Centro de Investigación de la Cultura Purépecha de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo 173

Dilia Paola Gómez Patiño
Abogada y Catedrática de la Universidad Militar de Nueva Granada 193

Quinta Mesa
Megaproyectos, industrias extractivas y Derechos Humanos

Alejandra Ancheita
Directora del Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A. C. 211

Humberto Cantú Rivera
Investigador Asociado de la Universidad Panthéon-Assas de París 219

Juan Arellanes Arellanes
Coordinador Académico de la Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Anáhuac México-Norte 243

Sexta Mesa
El Derecho a un Trabajo Decente

Benjamín Edward Cokelet
Director Ejecutivo del Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación 273

Manuel Fitzmaurice Castro
Consejero de la Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. C. 283

José Armando Rocha Acosta
Director General de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del estado de Chihuahua 295

PRESENTACIÓN

Luis Raúl González Pérez

• • • • • •

Presidente de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos

Lic. César Horacio Duarte Jáquez, Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua;

Mtro. Dante Pesce González, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas**;**

Mtra. Paloma Muñoz Quick, Asesora en Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos;

Mtro. José Luis Armendáriz González, Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua;

Dr. Ramiro Rivadeneira Silva, Defensor del Pueblo de Ecuador;

Dr. Alfonso Cajiao Cabrera, Defensor del Pueblo de Colombia;

Mtra. Nabila Tbeur, Asesora Especial en Derechos Humanos y Empresas del Consejo Nacional de los Derechos Humanos de Marruecos;

Dr. Enrique Guadarrama López, Segundo Visitador General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;

Lic. Héctor Daniel Dávalos Martínez, Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;

Señoras y señores:

Me es muy grato darles la más cordial bienvenida al Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible, el cual tiene como objetivo principal establecer un espacio de reflexión sobre el deber del Estado de cumplir con los compromisos establecidos en la Agenda 2030, así como el deber que tienen las empresas de respetar y propiciar el acceso de la sociedad a los mecanismos de remedio a las afectaciones al medio ambiente derivadas de la actividad empresarial a fin de contribuir en la materialización del principio de responsabilidad social empresarial y, con ello, al desarrollo sostenible enmarcado en el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Los hemos convocado a reflexionar sobre el importante papel que tienen las empresas a fin de revertir el rezago en varias esferas sociales, toda vez que son ellas las que pueden y deben contribuir a alcanzar grados aceptables en lo que concierne al trabajo decente, al crecimiento económico, a la innovación de la industria con estricto respeto al medio ambiente; además de erradicar la pobreza y lograr el acceso a la educación o al agua potable, sólo por citar algunos ejemplos.

Quiero agradecer la colaboración del Instituto Danés de Derechos Humanos, cuyos comentarios y sugerencias, enriquecieron el contenido temático de este Foro Internacional.

Asimismo, quiero reconocer, de forma muy especial la colaboración y el profesionalismo de nuestro distinguido anfitrión, el maestro José Luis Armen-

dáriz González, presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, así como a su equipo de trabajo, quienes nos han facilitado la infraestructura del canal *DHNET - Televisión Derecho Humanista*, siendo este organismo estatal de derechos humanos, el único en el país que cuenta con un medio de comunicación de esta importancia; y que nos permitirá transmitir este Foro Internacional a todas las latitudes del mundo.

No omito agradecer también, la participación de nuestros distinguidos conferencistas quienes con su experiencia y calidad académica, estoy seguro, ofrecerán amenas charlas que nos aportarán información y experiencias por demás valiosas.

Es para mí y para la Institución Nacional que presido, una gran motivación continuar con los trabajos que en diciembre de 2015 arrancaron en el Foro sobre los Aspectos Internacionales de la Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos, celebrado en la Ciudad de México, y que hoy tienen continuación en este nuevo Foro que nos convoca.

Estoy seguro que las conferencias que escucharemos durante este día y medio de trabajos, nos permitirán, entre otras cosas, comprender la importancia que tiene el respeto de los estándares mínimos internacionales de derechos humanos por parte de las empresas como elemento de la responsabilidad social corporativa, el cual va de la mano del respeto a los derechos medioambientales y a los derechos socio-laborales, y que forman parte de este nuevo paradigma de empresa.

El concepto clásico le impone al Estado la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; sólo los Estados y los servidores públicos que conforman su estructura son responsables de los abusos a los derechos humanos; sin embargo, día con día, se fortalece más el consenso sobre el rol protagónico que las empresas juegan y deben jugar en el contexto de la protección de los derechos humanos.

El amplio abanico de derechos humanos reconocidos en los instrumentos internacionales, deben ser herramientas que las empresas pueden utilizar para incorporar progresivamente este enfoque como parte de sus actividades.

A este respecto, Naciones Unidas adoptó en 2011, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, instrumento internacional que se ha convertido en el marco de referencia obligado para cuestiones de derechos humanos y responsabilidad de las empresas.

Quiero recordar con ustedes, entre otras cosas, que en los Principios Rectores, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) juegan un rol fundamental; les corresponde ayudar a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a la obligación de respeto a los derechos humanos y si su aplicación es eficaz además de asesorar sobre derechos humanos a las empresas y a otros agentes no estatales.

Sin embargo, no se puede soslayar la posibilidad de que las acciones del sector empresarial pueden transgredir derechos; es prioritario que este sector lleve a cabo acciones de prevención para hacer compatible sus actividades económicas con el respeto a los derechos humanos. Las empresas deben buscar ser responsables en lo social y rentables en lo financiero.

Algunos de los derechos que se pueden ver afectados por las empresas son: el derecho a la vida y a la libertad personal, el derecho a la protección de la salud, el derecho a un medio ambiente adecuado, el derecho a recibir un trato digno, y el derecho a la no discriminación, por mencionar algunos. Para contrarrestar esta situación, la invitación a las empresas es que desarrollen su agenda de actividades en tres sentidos:

- respeto a los derechos humanos en general;
- respeto al medioambiente, y

- reconocimiento y promoción de los derechos socio-laborales.

El Desarrollo Sostenible también es parte de esta nueva concepción empresarial. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se incluye un conjunto de 17 Objetivos que permitirán poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, se basan en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) contra la pobreza que el mundo se comprometió a alcanzar en 2015. Los nuevos Objetivos Mundiales y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible van mucho más allá. Los ODS abordan las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de desarrollo con la finalidad de que funcionen para todas las personas.

Estos 17 ODS también están relacionados, como bien lo señala el título, con el desarrollo sostenible, con la gobernabilidad democrática, con la consolidación de la paz, la resiliencia ante el clima y los desastres naturales.

Al conocer estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, las empresas podrán hacerlos suyos y llevar a cabo estrategias innovadoras, y así crear las condiciones necesarias para un sistema social inclusivo, con crecimiento económico, desarrollo social y protección del medio ambiente, teniendo como eje central a las personas.

Al respecto, las INDH reafirmaron en su 12a. Reunión anual, celebrada en Mérida, Yucatán, los días 9 y 10 de octubre de 2015, el importante papel que pueden desempeñar las empresas en el cumplimiento de la Agenda 2030, y en las posibilidades de colaboración que éstas ofrecen. En dicha ocasión se destacó la necesidad de alinear la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, acogiendo con satisfacción la referencia explícita a estos Principios en la Agenda 2030. También se recordó la Declaración de Edimburgo del Comité Internacional de Coordinación

sobre el papel de las INDH en relación con las empresas y los derechos humanos, todo ello está recogido en lo que hoy, internacionalmente se conoce como la Declaración de Mérida de las INDH.

A la CNDH le preocupa, de especial manera el binomio trabajo-grupos vulnerables. En efecto, al contar con estas herramientas, podremos impulsar el fortalecimiento de políticas en favor de sectores en desventaja. Es imprescindible fortalecer las acciones en materia de equidad de género, con el fin de que las trabajadoras cuenten con más oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, aunado a los programas de capacitación que resultan esenciales para el crecimiento profesional y humano; asimismo, procurar como algo inherente en las relaciones laborales, el trabajo conjunto entre directivos y sus trabajadores, basado en el respeto a los derechos humanos, a efectos de crear condiciones laborales y económicas responsables, eficientes y productivas.

De igual manera está el sector del trabajo en las comunidades indígenas, como parte esencial de este desarrollo sostenible; ya que ellas viven en simbiosis y su trabajo incide con el medio ambiente y dependen, en gran medida, de los recursos naturales para subsistir.

Debemos reconocer que los pueblos indígenas a través del tiempo, han venido desarrollando un cúmulo de conocimientos especializados sobre recursos naturales y biodiversidad. Sin embargo, este grupo enfrenta grandes obstáculos como es la degradación ambiental, la erosión, la invasión de sus tierras y el desplazamiento forzado; lo que provoca que en muchas ocasiones se vean en situación de mayor vulnerabilidad.

Recalco, los derechos a la tierra, al territorio y a los recursos naturales conexos tienen una importancia fundamental para los pueblos indígenas, dado que este patrimonio constituye la base de sus medios de subsistencia económica y la fuente de sus identidades espirituales, culturales y sociales.

Por lo anterior, es tarea primordial de todos y cada uno de los sectores: gobierno, empresas, instituciones defensoras de derechos humanos, universidades y sociedad civil, llevar a cabo acciones encaminadas a la creación de entornos propicios para los pueblos y comunidades indígenas que les permitan gozar de una vida sostenible y autónoma.

En este sentido, no debemos perder de vista otros temas que deben estar incluidos en las políticas y actividades tanto del Estado como de las empresas y que consideramos cuentan con la misma importancia que los ya mencionados. Los derechos a la salud laboral y a la seguridad ocupacional, el problema del trabajo infantil, la seguridad de las comunidades, los reasentamientos humanos, el impacto ambiental y la transparencia de los ingresos, también deben ser sometidos a la lupa del quehacer gubernamental, institucional y empresarial.

Como Presidente de esta Comisión Nacional, me entusiasma reconocer el compromiso institucional que hemos asumido en favor de la promoción y divulgación de los derechos humanos en las empresas, tarea esencial que tomamos como parte del trabajo del día con día. Como ejemplo de esto, son los dos Foros Internacionales que hemos llevado a cabo en menos de un año; así como la próxima publicación de una Cartilla y la firma del Convenio de Colaboración con el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en noviembre de 2015; instrumento que busca, entre otras cosas, combatir la impunidad en el país, para avanzar hacia un Estado de Derecho.

El Convenio tiene como principal objetivo fortalecer la protección y defensa de los derechos humanos en México, promoviendo un enfoque en este sentido en el sector privado, y en las actividades empresariales.

El mencionado Convenio está sustentado en cinco líneas de trabajo:

1. Fortalecer los mecanismos dirigidos a garantizar el respeto a los derechos humanos en las empresas y el sector privado;

2. Fomentar que las empresas difundan los derechos humanos y los incluyan en sus declaraciones de principios, códigos y políticas;

3. Promover que la legislación que regula a las empresas garantice el respeto a los derechos humanos;

4. Coadyuvar a que las empresas conozcan sus obligaciones en materia de derechos humanos respecto de sus trabajadores y usuarios, y

5. Diseñar e instrumentar, de manera conjunta, una campaña de comunicación en favor de los derechos humanos y de la legalidad en México.

Es importante resaltar que si bien la Comisión Nacional de los Derechos Humanos no cuenta con la facultad expresa de dirigir Recomendaciones a las empresas por violaciones a derechos humanos; por mandato constitucional le faculta para conocer de quejas en materia laboral y ambiental, pudiendo dirigir sus Recomendaciones a las autoridades federales competentes en esas materias.

Hasta el día de hoy este Organismo Nacional ha emitido cinco Recomendaciones relacionadas con actividades empresariales; solicitando a las autoridades correspondientes, entre otros puntos: la urgencia de revisar permisos de explotación, la necesidad de mejorar la legislación nacional y las prácticas de consulta y negociación con las comunidades indígenas; la necesidad de elaborar programas de protección y conservación con visitas y estudios de campo, así como el derecho a una consulta libre, previa e informada de las comunidades indígenas, en contra de actos y omisiones atribuibles a servidores públicos y, en algunos casos la reparación de los daños ocasionados por la actividad empresarial.

Además en 2011, se elaboró un Informe Especial sobre las condiciones de seguridad e higiene en la zona carbonífera del estado de Coahuila, sugiriendo llevar a cabo acciones que garantizaran la integridad de los trabajadores, de

manera específica en cuanto al derecho a la legalidad, a la seguridad jurídica, a la seguridad personal, e incluso al derecho a la vida.

Debemos continuar trabajando Estado, sociedad y empresas, con el fin de obtener resultados tangibles en beneficio de las personas y las comunidades. Es menester conocer y aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de los grupos en situación de vulnerabilidad.

No omito mencionar que aún queda mucho camino por recorrer; que este Organismo Nacional está trabajando arduamente para hacer suyos dichos Principios Rectores, y al mismo tiempo promoverlos y divulgarlos con el fin de fomentar el desarrollo de planes de acción en materia de derechos humanos y empresas.

Deseo mucho éxito en los trabajos que hoy se inician y estaremos pendientes en hacer nuestras las importantes aportaciones que nuestros distinguidos ponentes compartan.

Muchas gracias

José Luis Armendáriz González

• • • • • •

Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos
de Chihuahua

Lic. César Horacio Duarte Jáquez, Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua;

Dr. Luis Raúl González Pérez, Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México;

Dante Pesce González, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas;

Lic. Ricardo Sepúlveda Iguínez, Director General de Política Pública y Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación;

Magistrado Gabriel Sepúlveda Reyes, Presidente del Tribunal de Justicia;

Dip. Rossemberg Loera Chaparro, Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso del Estado, quien acude con la representación de la Diputada Elvira Gonzalez Presidenta del Honorable Congreso del Estado;

Ing. Javier Alfonso Garfio Pacheco, Presidente Municipal de Chihuahua

Paloma Muñoz Quick, Asesora en Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos;

Dr. Ramiro Rivadeneira Silva, Defensor del Pueblo de Ecuador;

Dr. Alfonso Cajiao Cabrera, Defensor del Pueblo de Colombia;

Nabila Tbeur, Asesora Especial en Derechos Humanos y Empresas del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos;

Dr. Enrique Guadarrama López, Segundo Visitador General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México;

Lic. Héctor Daniel Dávalos Martínez, Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México;

Lic. Miguel Guerrero Elías, Presidente del Consejo Coordinador Empresarial y de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación;

Estimadas empresarias y empresarios;

Servidores públicos del ámbito federal, estatal y municipal;

Distinguidos académicos de las diversas Universidades;

Alumnos que se encuentran cursando alguna carrera que directa o indirectamente incide con la actividad empresarial;

Organizaciones de la sociedad civil,

Público en general:

Damos la bienvenida a todos los que nos hemos dado cita en este Foro Internacional sobre "Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible", así también envío un cordial saludo a todos los televidentes que en este instante dan seguimiento al Foro a través de DHNET Televisión Derecho Humanista.

Agradecemos a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y al Instituto Danés de los Derechos Humanos que hayan aceptado para que este trascendente evento se desarrollara en esta ciudad de Chihuahua.

Queremos expresarles que desde la Comisión Estatal de los Derechos Humanos venimos desarrollando esfuerzos importantes en conjunto con un buen número de empresas chihuahuenses que se distinguen por su compromiso con los derechos humanos.

De un tiempo para acá esta tierra viene destacando en contextos de emprendedurismo, innovación, responsabilidad social, desarrollo sostenible, protección al medio ambiente y relaciones laborales armoniosas, lo cual se ve reflejado en la casi ausencia de huelgas durante los últimos años, así también impulsando el trabajo decente y digno que se expresa en mejores condiciones hacia jornaleros agrícolas y la disminución destacada del trabajo infantil, asimismo la entidad con el menor número de adolescentes trabajadores según el Informe 2015 de UNICEF México.

Asimismo, en la consolidación del empleo formal que ubica a este Estado según datos estadísticos del INEGI como la entidad número uno en cuanto al número de trabajadores inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La realización de este Foro constituye un evento muy apropiado y pertinente en este proceso de construcción y compromiso con los derechos humanos

por parte de las empresas, constituye el espacio para que reflexionemos desde un contexto de lo universal, considerando los documentos internacionales de reciente suscripción y asunción como son los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La alta calidad académica de los expositores así como la diversidad geográfica de sus orígenes, nos garantiza un alto contenido de conceptos que se expondrán y una aguda visibilización y reflexión en cada uno de los temas.

No me queda la menor duda que las conclusiones que se estarán vertiendo al final del Foro contribuirán a fortalecer un conjunto de propuestas que Chihuahua y México requieren para transformar aún más estos importantes ambientes de trabajo que dan sustento a una gran cantidad de personas en el país.

Requerimos por consecuencia protegerla, contribuir en su fortalecimiento, expansión y crecimiento; garantizar su desarrollo sostenible y consolidación, en ello los derechos humanos constituyen un derrotero importante para fijar y estandarizar parámetros de conducción ética para homogenizar desde un contexto universal la atmósfera por excelencia donde el individuo en ejercicio pleno y libre de su libertad emprende, innova, crece y desarrolla proyectos a través de los cuales produce satisfactores, y se realiza como persona.

PRIMERA MESA

Derechos Humanos y las Empresas, estado actual

Dante Pesce González

Presidente del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos
de la Organización de las Naciones Unidas

Muchas gracias. Tengo preparada una presentación, pensando en que mi intervención inicial iba a ser bastante más breve. Pese a lo anterior, aproveché la ocasión de tener la distinguida presencia de autoridades políticas del máximo nivel, como para incorporar algunas observaciones y comentarios que van bastante dirigidos a líderes políticos.

Cabe destacar que, los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas los pueden encontrar en internet sin ningún problema; estos son el resultado de un proceso de cinco años de negociación y de un amplio nivel de acuerdo a nivel político de los gobiernos y fueron publicados en el año 2011. Quiero resaltar que los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y las Empresas, no son un mundo paralelo a la evolución que ha tenido a nivel internacional el concepto del papel de la empresa en la sociedad.

Aunado a lo anterior, el Grupo de Empresas y Derechos Humanos busca la conexión entre los instrumentos normativos y la integración de estos principios en otros instrumentos que existen a nivel internacional. Así también

debido a que el sector empresarial nos dice lo siguiente "La gestión empresarial es una y debe existir un lenguaje armonizado que podamos entender desde la gestión práctica", nos dedicamos también a la armonización y coherencia de las políticas públicas.

Si tenemos 20 instrumentos normativos que más o menos quieren decir cosas parecidas, en vez de ayudar a que la práctica efectivamente ocurra, genera confusión, y es nuestra responsabilidad tratar de entregar un mensaje coherente de que los Principios Rectores lleguen a un nivel de madurez mayor, porque son el resultado de procesos y fenómenos anteriores que no aparecen de la nada debido a que se han ido construyendo y robusteciendo a través del tiempo.

Los Principios Rectores aplican para todos los derechos humanos y para todo tipo de empresa. Éstos son un foco para las personas vulnerables, y fueron ratificados unánimemente, lo que guarda una alta importancia ya que tienen el absoluto respaldo de todos los gobiernos del mundo. El hecho de que el punto de partida de este proceso tenga el respaldo unánime, es obviamente una cosa muy importante, una señal política a nivel internacional.

Por otro lado, los gobiernos que respaldan estos Principios Rectores se están esforzando lo suficiente para desarrollar los marcos de políticas públicas que permitan su implementación práctica. En este sentido, es dónde existen brechas bastante importantes.

Les quisiera recordar también que los Principios Rectores tienen tres pilares.

El primer pilar se refiere al Estado y a su obligación de proteger los derechos humanos, que incluye aquellas actividades económicas que el Estado controla. Un ejemplo de ello son las empresas estatales, que tienen una mayor obligación que las empresas privadas en esforzarse por respetar los derechos humanos.

El pilar número dos, es la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Por otro lado, el pilar tres se refiere al acceso a la justicia por parte de personas o grupo de personas cuyos derechos hayan sido vulnerados. Y obviamente ustedes pueden leer los Principios Rectores, no son tan largos y así podrán conocerlos a mayor detalle.

También quisiera decir que nuestro grupo de trabajo se estableció al mismo tiempo que se publicaron los Principios Rectores. El grupo está integrado por cinco personas voluntarias ante las Naciones Unidas, no somos funcionarios de las Naciones Unidas, y eso nos permite actuar con libertad y en ocasiones criticar a los propios gobiernos que nos nombraron, que son los que ratifican nuestro nombramiento.

Por otro lado, contamos con un equipo de trabajo en Ginebra que es el que hace el trabajo cotidiano y de coordinación con muchas otras instituciones en el mundo. Nuestro método de trabajo se concentra en realizar visitas a países, y esperamos hacerlo pronto en México. Asimismo, organizamos algunas conferencias internacionales, la más grande que se hace en noviembre de cada año es de 2,400 personas de alrededor de 130 países. Igualmente, apoyamos los planes de acción nacionales de gobierno y respondemos en la medida de lo posible a requerimientos de distintos actores de la sociedad cuando nos piden ayuda, colaboración, orientación, etcétera.

Obviamente tenemos una capacidad limitada de acción porque no somos mágicos, ni somos nada del otro mundo, excepto que ponemos nuestro mejor empeño por tratar cumplir con nuestro mandato. El mandato principal es poner en la práctica los Principios Rectores, llevarlos a la realidad concreta a nivel de políticas públicas y de prácticas empresariales.

Ahora, uno de los mecanismos más importantes para impulsar los Principios Rectores son los planes de acción nacionales, porque son el marco de política pública de cada uno de los gobiernos nacionales o de los Estados nacionales que permiten impulsar esta agenda en el nivel nacional.

Ricardo Sepúlveda seguramente va a mencionar más sobre el estado del plan de acción mexicano; para nosotros lo más importante es que el Gobierno mexicano nos ha comunicado oficialmente que asumen el propósito de tener este plan listo en un lapso de un año y que están en ese esfuerzo.

Este esfuerzo es uno que se ha realizado en coordinación con muchos otros actores. Por lo anterior, México está encaminado de manera adecuada y nosotros siempre estamos disponibles para respaldar ese proceso, dar nuestra retroalimentación, nuestro punto de vista, pero al final del día el responsable último es el propio Gobierno mexicano y sus autoridades políticas. La práctica y los resultados están en manos de ustedes en cierta medida, y de quienes ustedes elijan quien los represente, nosotros simplemente ayudamos en la medida que se nos solicite.

Aquí hay más información al respecto:

Ésta es la lista de países que tienen sus planes de acción publicados, son todos planes públicos, por lo tanto si es que alguno quisiera hacer un ejercicio de buscar qué es lo que dicen, todos ellos están disponibles para poder inspirar,

para poder orientar lo que en cada país está pensando. No hay uno mejor que otro, cada uno responde a la realidad nacional.

Lo único que sí queremos enfatizar es que, independiente de que tan estéticamente bello o que tan comprensivo sea el plan, lo que a nosotros nos importa es que sea un plan realista en su implementación, porque lo que nos interesa no es tener un documento muy elegantemente publicado que está en un estante; por el contrario, nos interesa que sea un documento que efectivamente esté vivo, que se pueda mejorar en el tiempo, que se pueda perfeccionar, que provea una suerte de hoja de ruta de dirección, y que se implemente en la práctica.

El punto central para nosotros es la práctica, lo que realmente esté sucediendo para evitar impactos negativos frente a personas que sufren las consecuencias de malas prácticas empresariales o descuidos en el nivel empresarial. Por lo tanto, nuestro enfoque está orientado a tratar de resguardar los derechos de las personas y, desde ese punto de vista, insisto, nadie pretende que el plan de acción sea perfecto, si se pretende pueda implementarse y que se vaya perfeccionando en el tiempo. Éste es un elemento central para nosotros, y hay una serie de Estados que nos han avisado que están en camino.

Ahora, nuestro gran desafío es acelerar y escalar las acciones. Lo mencioné antes, no son muchos los países con planes de acción, no son muchas las empresas que han integrado de manera razonablemente robusta, razonablemente bien hecho los derechos humanos a su gestión, tenemos brechas muy grandes.

Nuestro propósito es lograr acelerar la adopción, reconocimiento, integración de estos principios a la gestión empresarial y obviamente a los marcos de política pública nacionales. Para esto necesitamos aliados, colaboradores, diferentes tipos de instituciones que hagan su trabajo.

Nosotros no vamos a reemplazar al Gobierno, no vamos a reemplazar a las asociaciones empresariales, no vamos a reemplazar a los líderes empresariales, por lo tanto, el trabajo fundamental tiene que nacer de las personas que efectivamente tienen responsabilidad sobre las instituciones empresariales y el Gobierno. Nosotros no podemos reemplazar esa función, podemos dar orientación, podemos sugerir pero no podemos ir hacia las acciones directas porque eso está en la responsabilidad de ustedes, en definitiva de cada uno de los ciudadanos en este caso de México o cualquier otro país del mundo.

Nuestra mirada de cómo escalar tiene diferentes dimensiones. Nos interesa movernos desde el compromiso político, las buenas intenciones que saludamos, que aplaudimos. Nos interesa caminar hacia la práctica, que las acciones no se queden en declaraciones o buenas intenciones y que luego no haya evidencia del progreso en la realidad. Sí, nos interesa movernos hasta los espacios de colaboración: de un ministerio conversando con otro ministerio, la colaboración entre secretarías y que eso ocurra también a nivel internacional en las regencias de Naciones Unidas, desde las iniciativas privadas que fomenten el comportamiento responsable empresarial, etcétera. De hecho, Ricardo Sepúlveda lo mencionó en su presentación anterior. Él habló de colaboración, de alianzas.

Nosotros queremos movernos de la aseveración de "algunos países a la mayoría de los países". Ojalá pudiéramos referirnos a todos los países con sus mecanismos y sus planes de los marcos de políticas públicas desarrollados, de asociaciones empresariales cupulares hacia las acciones prácticas de su membresía.

Lo que nosotros quisiéramos ver es un compromiso político del gremio empresarial de la asociación empresarial, lo celebramos y lo aplaudimos, pero ¿cómo se demuestra que ese compromiso es real en las prácticas de las empresas que conforman esa asociación?

Lo que nosotros pedimos como paso siguiente a los compromisos políticos, es que muestren evidencia de que el compromiso político se está materializando en la práctica, no al nivel cupular sino en la práctica a nivel de las empresas reales. De hecho, dos asociaciones nacionales mexicanas ya lo han establecido, al ser parte de la Organización Internacional de Empleadores.

Ésa es la parte que nos interesa observar. Ustedes comprenderán que nuestra misión es que los Principios Rectores se lleven a la práctica, y eso requiere que las cúpulas empresariales avancen hacia sus asociados a quienes representan, impulsando, incentivando, promoviendo, monitoreando las prácticas concretas.

Nos interesa movernos de los pioneros hacia el *mainstream*. Celebramos las 5,000 grandes empresas signatarias del Pacto Global, o las 10,000 en total, sin embargo aún tenemos una brecha de 97.5 % y por lo tanto nos interesa pasar de los pioneros, que aplaudimos y celebramos, hacia el *mainstream*. Necesitamos llegar a las decenas de miles de empresas grandes en el mundo y a las millones de pequeñas y medianas empresas que existen prácticamente en todo el país.

Seguramente México tiene varios millones de PYMES por el tamaño del país y entonces tenemos una brecha gigante, solo de las grandes cercano al 100 %. No tenemos nada en contra de los pioneros, muy por el contrario los celebramos, pero son pocos y necesitamos que sean muchos. Éste es el gran desafío.

Nos interesa movernos en las grandes empresas desde las casas matrices hacia subsidiarias y hacia sus respectivas cadenas de valor. Nos parece adecuado que una empresa grande se comprometa a hacer un esfuerzo por integrar la dimensión de derechos humanos a su gestión, el paso siguiente es mirar la cadena de la empresa.

Muchísimas empresas grandes tienen subsidiarias, licencian productos, licencian servicios, tienen cadenas de distribución, tienen cadenas de abastecimiento, y por lo tanto, si uno aísla casi cualquier gran empresa multiplica por mil veces la empresa. Si uno entra hacia su cadena y hacia el conjunto de empresas relacionadas a las empresas más grandes. Por lo tanto, cuando una empresa grande dice: yo estoy comprometido con los derechos humanos y empresa, el paso siguiente es decir, ¿y cuál es tu ambición?, ¿a qué velocidad y cuándo vas a llegar al conjunto de tu empresa y de sus respectivos impactos que incluye, proveedores, distribuidores, contratistas? Éste es el primer peldaño de las subsidiarias para multinacionales, para empresas connacionales que operan en diferentes áreas del país.

Nos interesa obviamente la cadena de valor de millones de PYMES, nos interesa desde lo grande hasta lo macro, desde las buenas intenciones hacia la práctica y tal como se había mencionado antes, con transparencia.

El mensaje central que les quiero transmitir es que nuestra ambición es ir avanzando gradualmente en todas estas direcciones, al tiempo que variará la velocidad de un país a otro, de una industria a otra, pero ésta es nuestra ambición y una ambición que la conectamos con la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible, con una mirada a 15 años plazo. ¡Es una gran oportunidad!

Al final de la presentación aparecen las referencias de nuestro sitio web de las Naciones Unidas si quieren contactarnos. Siempre las puertas abiertas, tenemos una Secretaría Ejecutiva muy diligente y trabajadora, por lo tanto ellos reciben permanentemente comunicaciones. Nosotros en la medida que podamos reaccionar y responder, estamos siempre disponibles. En la medida que el Gobierno mexicano, nos siga invitando para acompañarlos en este proceso vamos a estar disponibles también.

Portal dedicado a las actividades del Grupo de Trabajo ONU:

http://business-humanrights.org/en/working-group/latest-news-on-unwg

Información sobre el Foro en Empresas y Derechos Humanos:
www.ohchr.org/2015forumbhr

Centro de Recursos en Empresas y Derechos Humanos:
http://business-humanrights.org/

Muchísimas gracias

Ricardo Jesús Sepúlveda Iguíniz

Director General de Política Pública y Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación

Antes de entrar en materia respecto del estado actual de los derechos humanos y empresas quisiera hacer un reconocimiento público al esfuerzo por parte de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a su Presidente Luis Raúl González Pérez; a la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, a su presidente José Luis Armendáriz González y al Gobierno del Estado de Chihuahua, quien es representado por César Duarte Jáquez, Gobernador Constitucional del Estado, por organizar y ser sede de este foro internacional que no es algo sencillo, ya que derivado de la calidad de los ponentes invitados, reflexionar sobre el vínculo que existe entre las empresas y los derechos humanos es ya una relación que no es sencilla de establecer, delimitar y más aún implementar en políticas empresariales. Por ello la relevancia de llevar acabo foros con expertos en la materia en un estado como Chihuahua que cuenta con un importante desarrollo de medianas y grandes empresas.

En un proceso de investigación lo primero que hay que hacer es describir el contexto que rodea el objeto de estudio para después analizar sus componen-

tes o partes, por ello la primera mesa de este foro es: "Derechos Humanos y las Empresas, estado actual". El diagnóstico del estado actual que se expondrá en esta mesa estoy seguro que facilitará el desarrollo y comprensión de las siguientes mesas, digo lo anterior con toda seguridad, pues en esta mesa tengo el gusto que me acompañen Dante Pesce González, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas; Dominic Renfrey, Coordinador del Programa Grupos de Trabajo de Derechos Humanos, Empresas y de Política Económica Red-DESC; José Luis Armendáriz González, Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua y para asegurar el desarrollo de esta mesa contamos con Héctor Daniel Dávalos Martínez, Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Gracias nuevamente a todos ustedes por estar aquí, por interesarse en este tema.

Históricamente los derechos humanos se han conceptualizado como una obligación del Estado frente a sus ciudadanos y a partir de la Segunda Guerra Mundial se internacionalizaron. En este contexto, varios países europeos incorporaron en la posguerra garantías constitucionales de derechos previstos en el ámbito internacional.

En este sentido, el 10 de junio de 2011 se reformó nuestra Constitución a efectos de reconocer que los derechos humanos y sus garantías estén previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el país sea parte, para hacerlos una realidad en México. Buscando la aplicación, la norma o la interpretación de la misma, que sea más benéfica a la persona, incorporando así al ordenamiento jurídico nacional, el principio *pro persona* de origen jurisprudencial dentro del derecho internacional de los derechos humanos.

Igualmente, con esta reforma se crean obligaciones claras para todas las autoridades del país a fin de realizar acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, como conse-

cuencia de estas obligaciones el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Para que el Estado pueda cumplir con estas obligaciones y los deberes correspondientes debe llevar a cabo acciones proactivas para prevenir violaciones y promover los derechos humanos, por lo cual es indispensable generar una política pública de derechos humanos.

Las recomendaciones internacionales sugieren hacerlo a través de un Plan de Acción. Esta conclusión se generó en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena el 25 de junio de 1993, en la cual se firma la Declaración y el Programa de Acción de Viena. Es decir, desde hace 20 años tenemos la obligación internacional de elaborar Programas Nacionales de Derechos Humanos, pero ahora con una importantísima diferencia, el Programa actual de Derechos Humanos, es el único que tiene fundamento y cobijo constitucionales, ya que con la Reforma Constitucional de junio de 2011 se ha colocado a la persona y sus derechos humanos como el centro del sistema jurídico nacional.

En la presentación del Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 que hizo el Presidente de la República, estuvieron presentes los Presidentes de las Comisiones Estatales, todos los Gobernadores, el Gabinete del Poder Ejecutivo Federal y en la primera fila estaba el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial. Esto último guarda importancia porque normalmente la cúpula empresarial no se sentía ni convocada, ni responsabilizada respecto del tema de derechos humanos.

El compromiso con los derechos humanos y con el Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH) del país no es solamente político sino jurídico y ético, es además una deuda impostergable para construir una sociedad de derechos. El PNDH prevé que todos los estados de la República cuenten con Programas Estatales de Derechos Humanos y hemos estado avanzado, esperando que para el fin del sexenio todos los estados cuenten con uno.

Por su parte, el compromiso de derechos humanos y empresa es claro, pues se incluyó una estrategia con varias líneas de acción, en concreto cinco líneas de acción en el PNDH, que se refieren precisamente a las empresas o a la actividad empresarial. Esto implica que hoy este tema es asumido con alta importancia dentro de la política nacional de derechos humanos.

La estrategia a la que me refiero y sus líneas de acción son las que a continuación se señalan:

Estrategia 4.4. Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales.

Líneas de acción

4.4.1. Fortalecer los mecanismos dirigidos a garantizar el respeto a los derechos humanos en las empresas y el sector privado.

4.4.2. Fomentar que las empresas difundan los derechos humanos y los incluyan en sus declaraciones de principios, códigos y políticas.

4.4.3. Impulsar el enfoque de derechos humanos en la responsabilidad social empresarial.

4.4.4. Promover que la legislación que regula a las empresas garantice el respeto a los derechos humanos.

4.4.5. Coadyuvar a que las empresas conozcan sus obligaciones en materia de derechos humanos respecto a sus trabajadores y usuarios.

Esta estrategia de empresas y derechos humanos se basa en la experiencia internacional de las Naciones Unidas en los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'" que fueron elaborados por el

Representante Especial del Secretario General de la ONU para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, del 16 de junio de 2011. Es importante mencionar la fecha de esta estrategia de derechos humanos de la ONU ya que es novedosa y porque es de la misma época que la reforma constitucional en materia de derechos humanos en el Estado mexicano.

Estos Principios Rectores retomados por el Consejo se basan en el reconocimiento de: a) las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) el papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, y c) la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Esto quiere decir, que los Principios de Empresas y Derechos Humanos se fundan en tres pilares complementarios.

Apegándonos al título de la mesa "Derechos humanos y empresas, estado actual", se dividirá esta exposición en tres apartados: i) las oportunidades que existen en esta materia; ii) los retos o las posibles amenazas que tenemos que superar, y iii) cuáles son las tareas más inmediatas. Esta exposición se basará en mi experiencia en diversos foros nacionales e internacionales sobre derechos humanos y empresas como representante de México.

No cabe duda que, para quienes estamos en el mundo de los derechos humanos, vincular de manera directa a las personas morales, empresas, especialmente las transnacionales sus responsabilidades y deberes en materia de derechos humanos son, para decirlo de una manera más clara y concisa utilizare las palabras de un constitucionalista italiano: "son una revolución", no sólo

por su fuerza, sino por su transformación, por el cambio que ha supuesto en muchos de los paradigmas tanto sociales, como jurídicos y políticos. Creo que todas y todos somos testigos y vivimos eso, solo basta ver la prensa nacional o muchos de los aspectos que vivimos en nuestro país.

Pero dentro de esa gran dinámica, de esa fuerza, hay una paradoja porque por un lado se logran avances tanto legales como institucionales y, por otro lado, se presentan retos cada vez más complejos para lograr la vigencia plena de los derechos humanos.

Quisiera simplemente hacer esta referencia muy breve, pienso en el caso de las empresas y los derechos humanos como un tema de la agenda específica de la política de derechos humanos, tanto a nivel global como a nivel nacional, tiene una diferencia. Lo intentaré ejemplificar de la siguiente manera: es como si uno se dedicara a la siembra; hay campos que son más pedregosos, menos fértiles, más trillados y por otro lado, hay otros que están esperando que venga la siembra, son llanos, son abonables; esté es el campo que a mí me parece que estamos empezando a recorrer en el tema de derechos humanos y empresas. Un campo que tiene que ver con lo novedoso, no solamente con el hecho de ser un campo promisorio.

La experiencia para mí es muy clara: sentarse a hablar del tema de empresas y derechos humanos genera inmediatamente voluntades. Quizás en otros temas encontramos más encono, más diferencias, pero aquí no, repito, puede ser que tenga que ver con lo novedoso, con que apenas estamos abriendo la discusión, o puede ser que también tenga que ver con la respuesta que está significando para preguntas claves en el tema de derechos humanos a las que también voy a hacer referencia. Empiezo con el tema de las oportunidades; ¿por qué es tan promisorio?, ¿por qué hay tanta expectativa?

Por un lado, porque el papel de las empresas ha cambiado, pero no solamente ha cambiado en el sentido de que sea distinto, sino porque es mucho mayor.

El impacto que hoy las empresas tienen se debe al papel que juegan y que antes correspondía estrictamente al Estado.

Esta evolución de la participación de la empresa o persona particular en actividades del Estado es tan novedosa que se ha modificado el concepto de autoridad en los procesos de defensa de los derechos fundamentales; anteriormente la autoridad, para efectos del amparo, se vinculaba necesariamente con un ente público, sin embargo, este concepto globalmente ha evolucionado para incluir al particular, a las empresas que ejercen una función o realizan una actividad con autorización del Estado. Por ello, también en junio de 2011 se reformó nuestra Constitución en lo dispuesto por los artículos 102 y 107 para fortalecer el juicio del amparo respecto de los particulares y los efectos de las sentencias de los jueces constitucionales.

En términos del artículo 1o. constitucional, es decir, dentro de las obligaciones de todas las autoridades, el Estado debe garantizar el respeto de los derechos de la persona y ello implica una supervisión a los particulares y a las empresas. Es evidente que ese impacto, debe ser aprovechado para efectos de la vigencia, el respeto y la promoción de los derechos humanos.

En consecuencia, las empresas al seguir las fuerzas de mercados económicos operan en diversos Estados, es decir, no conocen fronteras; por lo que, igual están en un país de un nivel altísimo de desarrollo, como pueden estar en un país de bajo nivel de desarrollo. En este sentido, los países en vías de desarrollo o los países con una alta tasa de desarrollo se sienten igualmente interesados en una temática que les involucra precisamente por esta globalización o este carácter universal-internacional que están experimentando las empresas hoy en día.

Un punto más es que, esta temática aterriza en buena medida en la problemática de los derechos humanos. Recuerdo, por ejemplo, la discusión que teníamos hace algunos años en México sobre actores, específicamente entre el Gobierno y la sociedad. En ese momento yo estaba participando del lado de la

sociedad civil y por eso desde esa perspectiva lo analizaba. Básicamente la discusión se plasmaba en un planteamiento muy sencillo: ¿quiénes son los que violan los derechos humanos en nuestro país?, se preguntaba el Gobierno.

Y el Gobierno contestaba que fundamentalmente lo hacían actores distintos a él, se podía referir a la delincuencia organizada o se podía referir a otros actores particulares, pero no estrictamente a sí mismo. Sin embargo, con el nuevo esquema en materia de derechos humanos se parte de que la responsabilidad es estatal, porque así está estructurado el sistema, entonces anteriormente, las violaciones a derechos humanos que no provenían de actores estatales quedaban en tierra de nadie.

A partir de las reformas a los artículos 1o., 102 y 107 de la Constitución en junio de 2011, todas las autoridades ahora deben establecer acciones de respeto, promoción y prevención de violaciones que cometen particulares; sin embargo el Estado tiene un marco de referencia sobre los derechos humanos y este marco cuando analiza el actuar de las empresas no es tan claro, hasta que se analiza a luz de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

Al momento de involucrar a empresas en la responsabilidad de proteger y difundir derechos humanos, lo que estamos haciendo es ser coherentes con la realidad. Es fundamental que actores que tienen un papel tan directo en la vida de tantas personas respondan por las violaciones a derechos humanos.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a través de su presidente el licenciado Luis Raúl González Pérez, ha sido clara al expresar hoy que: por mandato de ley no es competente para responder a las violaciones realizadas por empresas y en cambio, señalar que sólo responde a las responsabilidades estatales por las omisiones de supervisión a las empresas y que esa si es una obligación de respetar del Estado respecto de derechos humanos. De aquí surge la duda ¿quién responde por las actividades empresariales y derechos humanos? No es clara la respuesta, es una respuesta indirecta o evasiva del deber que toda persona tiene en relación con la dignidad humana. Por eso, esto

tiene que ir cambiando, yo veo ahí una oportunidad muy grande, y repito, su fuerza está sobre todo en la coherencia, porque el respeto y la protección de derechos humanos tiene que llegar a todos lados, no se puede quedar en un esquema estrictamente formal donde solamente pueda participar el Estado.

¿Qué retos o qué amenazas veo en esta tarea de promover derechos humanos y empresas? Observo uno conceptual y es precisamente que estamos acostumbrados a que en el diálogo sobre derechos humanos tiene que haber fundamentalmente una dualidad: Estado e individuo particular, y eso hay que cambiarlo.

Esta idea habría que modificarla, no solamente desde el punto de vista legal o desde el punto de vista institucional, hay que cambiarla también desde el punto de vista cultural. Corresponde respetar los derechos humanos de todos y a todos, y por lo tanto también a actores tan importantes como a las empresas.

Un segundo reto, desde mi punto de vista; es la amplitud prácticamente inconmensurable de las manifestaciones empresariales. Una empresa es prácticamente cualquier manifestación en la vida social dónde se realiza una tarea de carácter empresarial, pueden ser PYMES o pueden ser estatales, o pueden ser multinacionales y eso hace difícil poder atender el tema porque, ¿por dónde comenzamos?, ¿por cuáles empresas?, porque finalmente los números son muy grandes y Dante Pesce ha dado cuenta de ello en las cifras que describió a nivel internacional. Esto es un reto que obviamente nos obliga a dar prioridad, pero no deja de ser un reto importante.

Otro reto es la falta de conocimiento o de familiaridad respecto del tema que todavía existe. Escuchaba hablar, que el lenguaje de derechos humanos no está todavía dentro de la nomenclatura de las empresas. Y es cierto, lo que más se acerca es el concepto de responsabilidad social empresarial, pero todavía la responsabilidad social empresarial está poco permeada por el enfoque de derechos humanos, por lo menos en algunos aspectos y eso significa un reto. La responsabilidad social empresarial es un acto voluntario de la empresa de regresar a la sociedad, de realizar cambios en favor de la sociedad, es sobre los

temas, grupos y alcances que quiere la empresa. El enfoque de derechos humanos implica un deber de actuar de manera responsable en todas sus actividades conforme con los estándares de derechos humanos por considerarlas que ésa es la meta justa y equitativa de actuar con independencia, si es una obligación legal o tiene una sanción, es decir el Estado debe de actuar de manera que se garantice que la empresa no dañe la dignidad de las personas, comunidades y la sociedad.

En este sentido, no es lo mismo el enfoque de derechos humanos en sí mismo, que lo que significa la responsabilidad social empresarial. Por lo tanto, hay que buscar formas de acercar este lenguaje. Todos estos son algunos de los retos, evidentemente puede haber otros, pero yo señalo esos. Y por último, para tratar de ajustar el tiempo y poder dar pie a algunos otros intercambios, diría ¿qué tareas hay en medio de estas oportunidades y retos?

Se hablaba ya de los planes de acción, los NAPs como se les dice abreviándolo en inglés, o como en México lo usamos, pero nosotros no hablamos de planes sino de programas, pero pues son lo mismo. Ambos son programas de política pública para atender exigencias determinadas. Estos planes de acción son sobre todo procesos políticos, en los cuales entre los distintos actores se diseña la política para determinado sector, en derechos humanos son fundamentales como se planteó con anterioridad, y en el caso de empresas y derechos humanos existe ya como un camino, un instrumento que ya han utilizado algunos países, mientras que otros no.

Lo que considero firmemente es que este tema debe procesarse a través de este tipo de instrumentos o de caminos políticos, donde los distintos actores dialoguen y tomen las decisiones que definan las acciones a seguir. Entre la alternativa de hacer un plan de acción que es legítimo o de no hacerlo y resolverlo de otra manera. México ha optado por sí hacerlo, tan es así que lo hemos hecho público frente al Grupo de Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y lo hemos hecho público también ante la sociedad, el Estado mexicano ha respondido ante tal reto.

Asimismo, la Secretaría de Gobernación ha instalado un Grupo de Trabajo con todos los actores, entre ellos están la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, las empresas, las organizaciones sociales, las dependencias gubernamentales para elaborar un Plan de Acción, un Programa de Derechos Humanos y Empresas. Ésta es una tarea que vamos a realizar en México y que sin duda está en el camino que debemos seguir.

Una segunda tarea a realizar, y yo lo comparto con quienes así lo afirman, es que en primer lugar deben ser las empresas estatales las que sigan este camino, porque no se puede ser farol de la calle y obscuridad de la casa. No puede empezarse a promover esta ruta en las empresas privadas, sin antes hacerlo en donde se tiene más posibilidades de implementarlo.

Les relataré una anécdota que me pasó recientemente con algunos de los funcionarios de PEMEX, nos sentamos a dialogar sobre los temas de derechos humanos y cuando estábamos entrando a detalle, uno de ellos me dijo: debido a las reformas estructurales llevadas a cabo en el sector energético y en el de hidrocarburos, mismas que modificaron la naturaleza de estas instituciones, a partir de éstas, ellos no eran considerados como autoridades. Le señalé que eso era todavía mejor, pues implicaba que su naturaleza era la de una empresa, y que en ese sentido, por un lado u otro caen en las obligaciones de respeto a los derechos humanos. Ya hemos empezado a reunirnos tanto con CFE como con PEMEX, que yo creo son las claves para empezar a trabajar en este tema. Así las cosas, esto también sería aplicable para otros países.

Permítanme exponer dos tareas más que considero también son muy importantes. Hace poco estuve, por invitación de Dante Pesce en Santiago de Chile, en un Foro Internacional y me hicieron esta pregunta que hoy les comparto: ¿usted cree que algunos temas tan importantes como son, por ejemplo en México, el tema de desapariciones de personas, es un tema de derechos humanos prioritario en la agenda nacional?; ¿usted cree, que ese tema debe estar atendido dentro del programa derechos humanos y empresas?

Mi respuesta fue esta: No hay duda de que están vinculados y eso es lo que pongo también aquí en la mesa como planteamiento, es que todos los temas de derechos humanos son prioritarios para un país, por tanto, deben estar reflejados y atendidos en un Programa de Derechos Humanos y Empresas, simplemente por el hecho de que los derechos humanos deben ser interdependientes, no puede uno segmentarlos. ¿Cómo encontrar esos vínculos?, es parte de la tarea que tenemos que hacer y que definir.

El último punto o reto que veo y tiene que ver con la protección de los derechos humanos, creo que en el ámbito conceptual tenemos mucho ganado porque reconocemos que hay muchas obligaciones y que las empresas son responsables en el tema de los derechos humanos, pero cuando se da una violación tenemos que garantizar que los mecanismos que la ley prevé para proteger tanto los jurisdiccionales como los no jurisdiccionales respondan a este nuevo esquema.

Tenemos que asegurarnos que uno puede ir ante un juez para alegar violaciones a derechos fundamentales, a derechos humanos cometidas por empresas y que el juez no vaya a alegar improcedente el asunto porque no se trataba del Estado. En este sentido, nos referimos a mecanismos jurisdiccionales, pero lo mismo podría suceder con las Comisiones o los Órganos no jurisdiccionales y creo que aunque exista esta disposición, estos esfuerzos son necesarios, por lo menos en nuestro país porque todavía se puede avanzar más en la mejora y fortalecimiento de estos mecanismos de protección.

Pues hasta ahí este planteamiento, agradezco mucho la oportunidad y que se pongan estas ideas con objeto de avanzar en esta discusión. Lo que tenemos hoy es un diálogo, una discusión sobre un proceso que también estamos viviendo actualmente en nuestro país y que nos será muy útil poder escuchar toda la retroalimentación posible.

Muchas gracias

Dominic Renfrey

Coordinador del Programa Grupos de Trabajo de Derechos Humanos, Empresas y de Política Económica Red-DESC

Muy buenos días, es un verdadero placer estar con ustedes en este evento. Este debate es sumamente estimulante y lo que voy a tratar de hacer es, simple y sencillamente, describir dónde estamos ahora y cuáles son las posibilidades que tenemos frente a nosotros respecto del tema de derechos humanos y las empresas, específicamente enfocándome en los Planes de Acción Nacional y en las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH). Claro que podríamos ver otros temas en la discusión, pero estos son los puntos clave.

Quisiera explicarles qué es Red-DESC, es un conjunto de organizaciones que trabaja en más de 70 países a nivel mundial, con una membresía de 287 elementos y todos están trabajando para poder llevar a cabo esta meta de coordinar mejor los derechos humanos. También tenemos que ver con la responsabilidad de las corporaciones y la incorporación de los derechos humanos. Nosotros, observamos y damos seguimiento a algunos temas tutoriales como los derechos civiles con la finalidad de incorporar y desarrollar todo lo necesario para hacer efectivos estos derechos.

En primer lugar, quisiera enfocarme en las posibles propuestas por los Planes de Acción Nacionales en materia de empresas y derechos humanos que finalmente dan coherencia a todas las iniciativas que en este sentido se desarrollen. Para tales efectos, valdría la pena preguntarnos cuál es nuestro contexto y en dónde estamos ahora.

Actualmente, se están llevando cambios a nivel local. La población de muchos países está empezando a entender que hay fuerzas enérgicas que tienen un papel muy importante al respecto, y que involucran a las empresas. Algunas resurgencias de la izquierda política, por ejemplo, han señalado y difundido su preocupación respecto de la influencia que guardan las compañías en las actividades que desempeña el Estado. No sé si ustedes estén de acuerdo o no con esta afirmación, pero es lo que está sucediendo y cada vez es más explícito.

Sikhosiphi Rhadebe, Nelson García, Gustavo Castro Soto y Berta Cáceres son cuatro personas que trabajan o lo hicieron en nuestra RED y que han sido asesinados o han intentado hacerlo en las últimas cuatro semanas. Todos ellos, están sujetos a entornos muy violentos y a una presión general. Les platiqué lo anterior, porque quiero ejemplificar cómo es que las personas que trabajamos en este asunto tenemos que enfrentarnos a éste y otros tantos problemas. Para nosotros es un reto mantener la seguridad en el día a día.

A nivel internacional el acceso a la remediación, sobre todo donde hay una corporación, se vuelve complicado debido a los obstáculos que se han señalado muchas veces en los informes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y porque a nivel nacional tiene que existir una discreción política. Aunado a lo anterior, contamos con varios retos en la materia porque en muchas ocasiones se ven involucradas compañías a nivel nacional en la vulneración de derechos humanos, que todavía existen, así como poco acceso a la justicia, espero que pronto podamos solucionar esto.

Pese a lo anterior, hemos podido ser testigos de algunos avances legislativos prometedores. Las disposiciones a nivel nacional han tenido un impacto considerable en Europa, situación que también sucede en Estados Unidos con la aprobación de la Ley *Dodd Frank*.

En la ONU sucede algo que puede ser comparado con el armado de un rompecabezas. Actualmente, se cuenta con los Principios Rectores de Naciones Unidas, el proceso para crear un acuerdo, los Objetivos del Desarrollo Sostenible, el financiamiento para el desarrollo, así como todas estas iniciativas y marcos en la materia.

Nuestra Red, puede aportar mucho a este proceso positivo porque puede dar coherencia a todas estas iniciativas. Estamos en un momento crucial en todos los niveles y por ello no deberíamos permitir que las diferencias políticas nos digan qué se va a apoyar y cuándo se hará. En lo que nos debemos enfocar es en lograr un verdadero progreso que depende en gran medida de la buena voluntad y en la restauración de la fe.

Hay un número cada vez mayor de espacios de política internacional que reconocen las responsabilidades de los negocios y los Estados en esta área, que sin duda guardan relación con las iniciativas propuestas por las Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas. Desde la aprobación de la resolución de la organización que creó el Grupo de Trabajo en la materia hasta la futura entrada de vigor de un tratado, ha existido una gran búsqueda de los países que quieren comprometerse.

Esto no es una coincidencia, y ha sido explicada dentro de la arena de las Naciones Unidas. Es un ejemplo positivo de cómo se puede interactuar entre sí cuando existe buena voluntad. Sin embargo, creo que no hemos visto realmente las oportunidades que esto nos ofrece.

Para explicar lo anterior, quisiera pedir prestado de la cultura china lo siguiente: encontré que la palabra "crisis" en mandarín, es una combinación

tanto de "peligro" como de "oportunidad". Se me hizo muy positivo relacionar el mensaje en el sentido de que contamos con retos y oportunidades. Quizás somos campesinos que estamos quitando las rocas del campo para contribuir de manera positiva.

Yo quisiera pensar en eso, mostrando la fortaleza que se tiene con reuniones como ésta y en todos los sitios del mundo. Muchos como nosotros están enfocados en quitar piedras y buscar las oportunidades que tenemos por delante. En este sentido, quisiera que reflexionáramos cuál sería el papel para los Planes de Acción Nacional y ello se contesta definiendo cuál sería la meta buscada.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos son mecanismos instrumentales que fueron diseñados en un momento de la historia en donde estos eran la única iniciativa existente. Si sólo nos enfocamos en la implementación de estos principios, perderíamos la oportunidad de poder seguir los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Si la Red es capaz de abarcar un gran enfoque, puede establecer la coherencia necesaria para efectuar un cambio y así hacer respetar los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

De esta manera podrán percatarse que existe la posibilidad de generar cohesión y beneficio mutuo para todas las iniciativas en la materia. Voy a tratar de decirles cuáles son las iniciativas más importantes.

Un ejemplo de cómo poder generar esta coherencia es, el crear un tratado internacional sobre empresas y derechos humanos que pueda codificar el contenido de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Uno de los temas que establecen los principios referidos es la debida diligencia en derechos humanos que también puede ser retomada en los planes de acción que se generan a nivel local.

Disculpen la simplicidad de mi analogía, pero quiero comparar la construcción de un Plan de Acción Nacional (PAN) con la preparación de una ensalada de frutas. A esta ensalada podemos ponerle como ingredientes los Principios como si fueran una manzana, el tratado como un mango y los Objetivos del Desarrollo Sostenible como un plátano. A mí me encanta el kiwi, así que podríamos poner otras iniciativas como si fueran otras frutas distintas.

El PAN es el modo de implementación, es la interacción entre las iniciativas conforme se relacionan con las actividades empresariales y los derechos humanos. Yo creo que si el Plan se modela de esta manera, nos dará mejores resultados. Es decir, la ensalada quedaría deliciosa.

Asimismo, realizar de esta forma nuestro PAN nos proporcionaría mayor coherencia. Nos referimos con esto específicamente al Principio 8, que habla sobre la coherencia en la política vertical así como la posibilidad de implementar los estándares internacionales en la materia.

Ahora bien, el papel de las INDH es de vital importancia debido a varias cuestiones. La primera es que podrían coadyuvar en la realización de indicadores que evalúen las iniciativas gubernamentales, lo cual debería estar integrado en el PAN.

La segunda razón es porque las INDH podrían reunir a los distintos departamentos gubernamentales y así facilitar la coherencia en puestos externos de la ONU.

La tercera es porque las INDH podrían funcionar como un gran apoyo de la sociedad civil en este proceso de elaboración de un tratado vinculante en la materia. Este proceso implicaría el apoyo de las INDH, no sólo en los Planes de Acción o en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino en cada uno de los resultados positivos de las iniciativas y asegurarnos así que la sociedad forme parte en todo momento de esta discusión, así como en el diseño de las

iniciativas. Cabe destacar que, aquellos que han sido afectados, tienen una idea muy clara de cómo quieren que estas iniciativas sean mejoradas.

La cuarta razón por la que una INDH es de gran relevancia en el proceso de elaboración de un tratado en la materia y tiene que ver con que pueden proporcionar resultados. Es decir, si a nivel local los Estados parte de la ONU realizan estudios sobre la implementación de los Principios Rectores en la materia, pueden aportar estos resultados así como los obstáculos para acceder a los recursos o las lagunas jurídicas, que sin duda, serán de gran beneficio para sintetizar los retos comunes en el plano internacional.

La quinta razón por la que las INDH son significativas, es porque pueden llevar expertos nacionales calificados a Ginebra como apoyo a las misiones. En este punto quisiera detenerme y felicitar a México porque en la reunión de julio del año pasado, se aseguró de llevar a expertos calificados a Ginebra, mucho antes de que empezara la reunión y trabajaron de antemano con excelentes preguntas en cada panel. Me parece que otros Estados deberían seguir esa trayectoria.

Aunado a lo anterior, las INDH pueden beneficiarse a largo plazo al proponer modelos tempranos de monitoreo e implementación, al igual que la forma en cómo estos pueden ser integrados en sus respectivas instituciones para trabajar dentro del tratado de referencia.

Por ejemplo, habría que pensar en cómo podrían implementarse estas acciones a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El artículo 33 de la Convención establece elementos específicos que requieren mecanismos de coordinación para asegurar que la sociedad civil sea un actor activo dentro del monitoreo de sus instrumentos. En este sentido, quisiera tomar prestado un término empresarial: la ventaja temprana, que no significa otra cosa más que los negocios ven de antemano oportunidades mucho antes que sus competidores.

Si se pudiera diseñar de antemano el tratado en materia de empresas y derechos humanos con determinadas oportunidades, entonces las INDH también podrían resultar beneficiadas. Por lo anterior, insto a todos estos organismos a que diseñen cómo es que un tratado en la materia podría incorporarlos a través de contribuciones positivas.

A continuación enlisto una serie de contribuciones que podría incluir el tratado por parte de las INDH: i) aceptar quejas; ii) emitir recomendaciones; iii) buscar y recabar información de empresas y agencias gubernamentales; iv) realizar visitas de campo para recabar y evaluar las vulneraciones a los derechos humanos, y v) recomendar adecuaciones legislativas.

Lo anterior, representa un avance positivo así como la oportunidad para poder tener consistencia legal a lo largo de los países. Además, frente a nosotros tenemos un tratado que comprende los Principios Rectores de las Naciones Unidas, así como el mecanismo de la debida diligencia. Todo ello nos podría llevar a un panorama caracterizado por una mayor claridad legal.

Por otro lado, habría que preguntarse por qué una empresa podría interesarse o beneficiarse de todo esto. La respuesta se encuentra en la claridad porque así los proyectos no se pondrían en peligro frente a legislaciones vagas o incompletas, y finalmente se les permitirá operar con seguridad.

Los últimos 18 meses que quedan como proceso de creación del tratado en la materia son claves. El anteproyecto que advierte el contenido del tratado final será presentado el año entrante. En este sentido me pareció importante destacar todo lo que podrían ganar las INDH, así como todos los actores implicados en este asunto.

Los exhorto a que seamos optimistas. No creo que el fracaso sea una opción para aquellos que trabajamos en este terreno. Al contrario, debemos retar los supuestos comunes.

Contrario a lo que la gente comenta: "los negocios no se van a concentrar a seguir el tratado", existe un estudio realizado por un economista en el que se señala que de 900 ejecutivos, el 57 % aseguró que este instrumento legal sería muy útil para ellos mientras que el 84 % de ellos dijo que la implementación de los estándares no era una tarea exclusiva del Gobierno. Lo anterior, quiere decir que ante nosotros se presenta un entorno fluctuante, cambiante, uno donde aquellos que se mantengan lo más positivo y productivo son los que van a ganar.

Gracias

José Luis Armendáriz González

Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua

Agradezco la oportunidad de dirigirme hacia ustedes, y compartir algunas reflexiones que considero importantes.

En primer lugar quisiera destacar que este Foro se hace en Chihuahua; qué bueno que contamos con la presencia de empresarios, de académicos, de estudiantes que directa o indirectamente los liga, los relaciona al tema empresa y derechos humanos.

Iniciaré en primer término, haciendo algunas reflexiones sobre la vinculación entre derechos humanos y empresa.

Primeramente, el estar hablando de una nueva dimensión, de un esquema de empresa y derechos humanos, suena desde un principio a una combinación un poco complicada, sin embargo, expresaré alguna argumentación desde lo histórico.

Cuando me encontraba cursando sexto año de primaria, recuerdo que, en la clase de ciencias sociales, se estaba abordando el tema de la Revolución Industrial; la maestra nos exponía y explicaba, cómo allá a mediados del siglo XVIII en Inglaterra se conglomera un conjunto de emprendedores, un cúmulo de innovadores, de inventores, que provocan una evolución acelerada en el proceso de invención, que se venía desarrollando en el devenir histórico.

Entre ellos destacaba la diversidad de usos de la fuerza contenida en el vapor de agua, desarrollando múltiples aplicaciones prácticas entre las que se distinguía la de James Watt, quien en 1769 perfecciona el motor de vapor, al diseñar un condensador separado del cilindro y un mecanismo de biela y manivela, que transforma el movimiento rectilíneo de un pistón en movimiento giratorio, que permitiría con posterioridad impulsar telares, fuelles, molinos, laminadoras, martinetes, tornos de alfareros, entre otros instrumentos.

Luego John Kay introdujo en 1733 la lanzadera volante, la cual era capaz de obtener tejidos más anchos que el alcance de los brazos de un tejedor manual. Recordemos que los telares, durante mucho tiempo no se podían elaborar más allá de la amplitud de las manos del que tejía, de ahí que eran muy valoradas las personas de brazos largos, pues había mayor posibilidad de extender la amplitud del tejido. Por otro lado, la hiladora mecánica fue perfeccionada sucesivamente por Hargreaves en 1767, por Higs y finalmente en 1779 por Crompton, incrementando la producción de hilado que dio lugar a la aparición del telar mecánico, creado por Cartwright en 1785.

Después vendría Richard Trevithick, quien aprovechando la ya existente máquina de vapor, diseña un vehículo que es montado sobre rieles, naciendo así la locomotora de vapor que permitió transportar con menor esfuerzo mayor peso, ya se tratara de bienes o personas, a través del ferrocarril. Así se van creando nuevos instrumentos de medición como el termómetro; se desarrolla el cálculo diferencial, el cálculo de probabilidad y la geometría analítica, así como el impulso a la física y a la química.

Al escuchar estas historias muy explícitas en su descripción por la maestra, me preguntaba: ¿por qué esa iluminación en Inglaterra y no en México? ¿Por qué no en Chihuahua? ¿Por qué esa capacidad inventiva? ¿Por qué los ingleses están tantas veces en la historia y los mexicanos no? Lo encontraba tan complicado de entender y llegaba incluso a reflexionar que quizá se trataba de un asunto de razas; quizá la genialidad y el talento tiene que ver con un asunto de razas superiores y de diferentes rangos.

Así pues, motivado en este ejercicio, decidí adentrarme más en el tema y preguntarme: ¿qué hay más allá? ¿Qué sucedía en Inglaterra en esas fechas? ¿Cómo es que se genera esta motivación? ¿Cómo es que se hace esa conjugación de genios precisamente en ese lugar y cómo es que viajan de otras latitudes para hacer sus descubrimientos y sus registros en ese lugar? ¿Cuál era la situación social y jurídica en Inglaterra?

Entonces aquí encontramos el famoso Estatuto de la Reina Ana del 10 de abril de 1710, un instrumento jurídico para fomentar el arte, la literatura y la ciencia, producto de una serie de conquistas de la ciudadanía frente al poder, en el cual se logra reconocer el derecho a la propiedad intelectual.[1]

Este reconocimiento de la propiedad intelectual, aunado al Estatuto de Monopolios adoptado ya en 1623, empieza a generar un imán de atracción, de tal suerte que aquel que tenía un invento, o que había hecho alguna mejora

[1] En la introducción del mencionado Estatuto se lee: "Una Ley para el enriquecimiento en el aprendizaje, al otorgar una protección a los ejemplares de libros impresos, a los autores o a los comprobadores de dichas copias, durante la vigencia mencionada en la misma. Considerando que impresores, bibliotecarios, y otras personas con frecuencia en los últimos tiempos han tomado la libertad de imprimir, reimprimir, y publicar, o hacer que se imprima y reimprima, y han publicado libros y otros escritos, sin el consentimiento de los autores o propietarios de esos libros y escritos, en grave perjuicio para el autor, y muy a menudo en detrimento de ellos y sus familias; para la prevención de estas prácticas en el futuro, y para alentar al hombre culto a componer y escribir libros útiles…". 300 años de la promulgación de la Primera Ley Autoral. Instituto Nacional del Derecho de Autor. Indautor Departamento de consultas 2010, S.E.P., www.indautor.gob.mx

en algún proceso de producción o del conocimiento en general, así sea en otra región diversa, sabe que no es conveniente darlo a conocer porque entonces el rey se apropia de ese invento; lo toma para él y lo explota, pero luego se empiezan a dar cuenta que en Inglaterra no, que aquí es posible registrar esa invención, que ésta genera recursos económicos por su uso y se puede vivir de ellos y mientras seguir trabajando en la creación y diseño de otros proyectos, de otros inventos o mejorando los ya existentes.

En ese sentido, con esa legislación que emerge en Inglaterra, se genera un clima jurídico muy propicio para estimular la invención y el desarrollo económico y social. Si hay leyes que protejan los derechos y los garanticen institucionalmente habrá crecimiento, aún en climas tropicales y extremosos.[2]

Si bien es cierto, el primer privilegio para proteger una verdadera invención se otorgó en Florencia en 1427, luego se empieza a consolidar con el Estatuto de Venecia en 1474, para proteger las técnicas aplicadas para teñir telas, manufacturar vidrio y construir elevadores de carga de los barcos que transportaban mármol.[3] Sin embargo es en Inglaterra donde se estructura su desarrollo jurídico y aplicación generalizada.

¿Por qué hablar de invención? ¿Por qué necesariamente me lleva a emprendedores, a empresarios? La respuesta es muy sencilla: no podemos hablar de empresarios o emprendedores en algún lugar donde no se reconozca la propiedad intelectual, donde no se reconozca y se proteja la invención y la propiedad en general donde una de las grandes capacidades distintivas del ser humano, reflejadas en la dignidad, como lo es el respeto de la voluntad, se pueda dirigir a proyectos sin la intervención ilícita de la autoridad, que te obstaculiza, te restrinja o te niega esa posibilidad de inventar y de emprender.

---

[2] Luis Pazos, *El derecho como base del crecimiento económico*. México, Editorial Diana, p. 12.

[3] Jaime Delgado Reyes, *Patentes de invención, diseños y modelos Industriales*. México, Editorial Oxford, 2001, p. 1.

¿A qué voy con esto? A que hay una vinculación estrechísima entre los derechos humanos y la empresa.

Aunque no tenían ese nombre, pero el respeto por la propiedad intelectual por excelencia es un derecho humano, y el antecedente más remoto de manera formal del reconocimiento de este referido derecho es que se encuentra en ese Estatuto en 1710, y que se genera con la protección intelectual de las obras, se extiende a la invención y al emprendimiento que provoca una gran revolución para motivar a muchos a crear y a emprender proyectos donde se generan productos en mayor cantidad y a menor costo, donde se crean máquinas y se ofrecen nuevos servicios.

Con ello se genera también la gran revolución social por el reconocimiento del talento.[4] En otras palabras, aquel que crea, aquel que inventa, obtiene el poder que le genera ese mérito; ésta meritocracia, empieza a generar y a recibir mayores recursos e impulsa una enorme motivación en la generación de propuestas e iniciativas, así como una movilidad y empoderamiento social, pues estos inventores pasaron de modestos artesanos a hombres de fortuna: Cartwright era peluquero, Kay relojero, Hargreaves carpintero y tejedor, y todos ellos obtuvieron beneficios económicos que les representaron las patentes de sus inventos.

En este contexto y como consecuencia, nace el derecho humano de protección a la propiedad intelectual, además del respeto a la voluntad para dedicarse a la actividad que mejor le conviniera a la persona y que indudablemente es el gran motor de los empresarios, de los que emprenden, de los que crean, de los que innovan.

Hay una estrecha relación entre derechos humanos y empresa. Dice Richard Pipes, en su obra *Propiedad y libertad*, que mientras que la propiedad en ciertas

[4] Guillermo F. Margadant, *Panorama de la historia universal del derecho*. 4a. reimp. México, Miguel Ángel Purrúa, 2007, p. 234.

formas es posible sin libertad, lo contrario es inconcebible.[5] Bajo esa óptica, son los derechos humanos aquellos del ámbito de la libertad y propiedad, el gran motivador de los empresarios, de la empresa, de los que crean, de los que producen, de los que innovan.

Ahí está una vinculación estrechísima entre derechos humanos y empresa. No podemos hablar de empresa en alguna parte del mundo, donde no haya cierto respeto a los derechos humanos. Pero si esos derechos humanos son ese gran motor para generar ese clima jurídico benigno en el desarrollo de la empresa, entonces una justa retribución al interior de ellas, es que se promuevan y se difundan los derechos humanos como un acto de compensación histórica y de garantía de su consolidación.

Bajo este contexto han ido evolucionando conceptos como desarrollo sostenible o responsabilidad social empresarial, que constituyen tan solo algunas de las conexiones empresa-derechos humanos.

Hay que reconocer que todas las empresas y todos los empresarios en mayor o en menor medida, trabajan derechos humanos o tienen alguna actividad sobre ellos, sin embargo no existe un reconocimiento público, un reconocimiento en la hoja de vida de la empresa que haga referencia a esa cualidad de aquellas empresas que se distinguen en lo particular por el compromiso con los derechos humanos.

Tradicionalmente, el hecho de que la empresa establezca en conjunto con su nombre, la fecha de su fundación, es un elemento importante y muchas lo utilizan porque en la medida que tiene más años, reflejan mayor solidez, mayor consolidación, mayor confianza. De ahí que su fecha de nacimiento sea muy importante para generar dentro de sus cualidades elementos éticos y especialmente de proyección social.

---

[5] Richard Pipes, *Propiedad y libertad*. Trad. de Josefina de Diego. Madrid, Turner / Fondo de Cultura Económica, 2002, p. 15.

Las empresas, al igual que las personas, indudablemente tienen valores, parámetros de conducción, misión y visiones, así como códigos de ética.

Si en ello consideramos los Principios Rectores, aprobados el 16 de junio de 2011, por virtud de los cuales la obligación de respetar los derechos humanos constituye en la actualidad una norma de conducta aplicable a todas las empresas donde quiera que se ubiquen, además de las metas planteadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen conceptos como trabajo decente, crecimiento económico sostenido, industrialización inclusiva, fomento a la innovación, uso sostenible de los ecosistemas, consumo y producción sostenible e igualdad entre los géneros, entre otros, todos ellos muy ligados a la empresa y los derechos humanos, además de que el Gobierno federal se encuentra elaborando un Plan Nacional de Acción en la materia, resulta pertinente proponer la conveniencia de generar un distintivo como un instrumento de estímulo y reconocimiento hacia aquellas entidades que se esfuerzan en avanzar en la protección y respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales.

Lo anterior, servirá también para que las empresas asuman la conciencia de que su respeto va de la mano del desarrollo económico para garantizar el carácter de sostenible, y que el impulso de estos derechos se traduzca en una ventaja competitiva internacional. Me refiero a un distintivo que pudiera llevar por nombre "Empresa comprometida con los derechos humanos".

Un distintivo que se conforme por siete ejes, y que me permito someter a consideración de todos ustedes:

- Cultura de los derechos humanos.
- Relaciones laborales armoniosas.
- Fortalecimiento organizacional.

- No discriminación.
- Inclusión.
- Entorno social.
- Protección al medio ambiente.

Una propuesta en primer término, que considere el eje de la "cultura de los derechos humanos" en general. Es decir, el compromiso empresarial de generar y fomentar una cultura del conocimiento de los derechos humanos dentro de toda su planta laboral y sus grupos de interés, toda vez que difícilmente se podrá avanzar en un esquema de empresa y de derechos humanos si su planta laboral no los conoce. Lo anterior como el inicio de un proceso para lograr, creer y confiar en ellos.

Contribuir desde la empresa para ir generando un parámetro de conducción con implicaciones éticas, no solo exclusivamente al interior de la empresa sino de sus trabajadores hacia el exterior.

Proponemos también un segundo eje que lleve por nombre "relaciones laborales armoniosas". Éste tiene que ver con el compromiso de las empresas para mejorar la comunicación interna y fortalecer las relaciones amistosas y pacíficas entre todo su personal, el combate al *mobbing* y al acoso laboral, así como erradicar las prácticas de acoso y hostigamiento hacia el interior de la empresa pues, como sabemos, el acoso laboral no respeta jerarquías, no respeta rangos en las empresas.

Lo mismo se puede proyectar en forma ascendente, en forma descendente o en forma transversal y tarde o temprano ese acoso genera ambientes tóxicos, desagradables dentro de la empresa, genera agresión y violencia psicológica, climas laborales que, en un momento dado, terminan tarde o temprano afectando la productividad.

Un tercer eje denominado "fortalecimiento organizacional". ¿Qué implica esto? Y digo fortalecimiento organizacional para no utilizar el nombre de corrupción, porque hay veces que se oye muy grotesca la palabra corrupción. Entonces vamos a hablar de fortalecimiento organizacional para referirnos a todo aquello que tiene que ver con el combate a la disfuncionalidad.

Es decir, la necesidad de que la empresa, así como desarrolla acciones contra el robo hormiga hacia el interior, asuma este compromiso hacia el exterior, con sus grupos de interés, hacia sus socios comerciales, con sus proveedores de insumos, cadenas de suministros, además con los que distribuyen sus productos o brindan sus servicios.

Algunos estudios establecen que el promedio de vida de las empresas es de cinco años. Es decir, que un número importante de empresas no sólo pasan la etapa de inicio, en cinco años nacen y mueren.

Sin embargo, este esquema de fortalecimiento organizacional, no únicamente iría al combate de la corrupción, sino que pretende fortalecer y buscar los esquemas desde incentivos fiscales, y todos los que sean necesarios para que esa empresa se vaya consolidando y se garantice que no tenga un deceso prematuro; el objetivo es aprovisionarla, buscar que se solidifique su supervivencia y establecimiento social. La idea es que se allegue de todos aquellos elementos de autoprotección, para garantizar que las amenazas internas y externas no terminen extinguiéndola.

Hablamos también de un cuarto eje denominado "no discriminación". Por éste entendemos el compromiso de la empresa para erradicar prácticas discriminatorias en sus relaciones internas y externas, en sus procesos de comunicación y en sus procesos comerciales.

Aquí es indispensable fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres, erradicar prácticas que de vez en cuando se reflejan en despedir mujeres por razón de embarazo; de lograr la igualdad de salarios entre géneros; buscar esquemas

de amplitud en el área de empresas familiarmente responsables. Asimismo, garantizar la exclusión de cualquier proceso de contratación que tenga un toque de prejuicio, estigma o dejo de discriminación.

Un quinto eje que consideramos se refiera a "la inclusión". Que atienda al compromiso de la empresa de adicionar en su planta laboral personas que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad, de implementar acciones afirmativas en favor de grupos para erradicar prejuicios, y prácticas discriminatorias que obstaculizan su desarrollo y la integración social, por ejemplo: la discapacidad o diversidad cultural, desde luego con algún tipo de desventaja social; claro que siempre y cuando la discapacidad no tenga una influencia directa con la actividad que se debe realizar. Se trata más bien de la construcción de un proceso donde la discapacidad, no sea considerada un obstáculo de ingreso al trabajo.

Todos tenemos alguna discapacidad, pero el problema es que en el ámbito de la discriminación, la centramos en la discapacidad de la persona, y no en las capacidades que tiene. Todos poseemos alguna discapacidad, sin embargo tenemos muchas otras competencias y aptitudes como personas.

Ese esquema de inclusión comprendería estos grupos con algún tipo de discapacidad, donde la empresa los sume en su planta laboral además a integrantes de cualquier grupo en situación de vulnerabilidad. Se trata de que la empresa asuma el compromiso de contratación de personas que tengan o estén en alguna situación de desventaja social. La inclusión de personas de grupos étnicos minoritarios, por ejemplo. Es decir, el compromiso de tener cierto porcentaje de personas de su planta laboral que pertenezcan a un grupo en esta condición o refleje diversidad cultural.

Esto resulta trascendental si consideramos desde luego que en nuestro país, generalmente los empleos y los salarios económicamente más bajos son los que hasta ahorita tienen los grupos indígenas en su haber: jornaleros agrícolas, trabajadoras domésticas, comercio informal, etcétera.

Son trabajos con una baja percepción económica y en este proceso de integración social tenemos que abrir el universo laboral para ese sector, para esos grupos minoritarios hacia otro ámbito. De esta manera la empresa contribuye de manera importante no únicamente en el desarrollo económico, sino en el social.

Un sexto eje, estará conformado por el denominado "entorno social". Esto comprende el compromiso y la actividad de la empresa en lo que irradia con población abierta, en su ámbito de instalación geográfica. Es decir, qué tanto la empresa actúa y se compromete con grupos sociales en el esquema de participación, ya sea vía capacitación, vía filantropía, educativa, de fomento a la cultura, deporte, trabajo hacia la comunidad, el entorno colectivo o hacia la integración social.

Finalmente visualizamos un séptimo eje titulado "protección al medio ambiente". Que no es más que el compromiso de la empresa para enfrentar los desafíos medioambientales en un enfoque preventivo y correctivo, en sus procesos de producción, de compra, de venta de sus productos, lograr o buscar el menor impacto posible con una política de desarrollo sostenible.

Creo que este esquema, que podríamos llamar distintivo de empresa comprometida con los derechos humanos, resulta pertinente y necesario, porque hay muchos empresarios que están haciendo enormes esfuerzos en el tema de responsabilidad social, de los derechos humanos, del desarrollo sostenible, pero no han logrado dimensionar en toda su amplitud el concepto de derechos humanos, sino que han optado por incluirlo todo dentro de la responsabilidad social; sin embargo considero que resulta necesario y pertinente la diferenciación conceptual, para visibilizar y reconocer las acciones y actividades que en cada ámbito se realizan.

Considero que hay que ampliar el concepto con este distintivo, aprovechando que se encuentra en elaboración un Plan Nacional de Acción, este reco-

nocimiento se transformaría en una cualidad más que pasa a formar parte de la hoja de vida de la empresa.

Así como la empresa obtiene galardones, premios, distintivos, y certificaciones con las cuales acredita sus actividades, desempeño, nivel de confiabilidad, solidez, calidad de sus productos o servicios, así el "distintivo de empresa comprometida con los derechos humanos" le otorgaría un plus en sus relaciones comerciales, que le agregaría representación social, meritocracia, reconocimiento nacional e internacional y mayores ventajas competitivas.

SEGUNDA MESA

Los Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Paloma Muñoz Quick

Asesora en Derechos Humanos y Empresas del
Instituto Danés de Derechos Humanos

Como ya se ha mencionado hoy, en septiembre de 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó por unanimidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Cumbre marcó el final de varios años de debate en un proceso que no tiene precedentes en la longitud, complejidad, e inclusión en términos de diplomacia multilateral y la participación de múltiples partes interesadas.

Ahora, si bien los objetivos y metas se han aprobado, como dije esta mañana, la implementación va a ser un proceso complejo, multifacético y de largo plazo que requiere una reflexión constante y una re-evaluación de los resultados y estrategias. En este sentido, los procesos y mecanismos de seguimiento y evaluación son cruciales. En estos meses, la discusión sobre mecanismos eficientes está en curso, y aún existen preguntas en relación a la elaboración de las mejores estructuras, mecanismos y modalidades para el seguimiento y evaluación a nivel nacional, regional e internacional.

Hoy, por lo tanto, quisiera hablar acerca de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideran en el contexto de la Agenda 2030, el papel de los derechos humanos en este contexto y la visión del Instituto Danés al respecto.

Primero, es importante recordar que la Agenda 2030 se basa explícitamente en los tratados internacionales de derechos humanos. El compromiso con los derechos humanos también se refleja en el principio general de no discriminación y a lo largo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas. En concreto, 156 de las 169 metas están estrechamente vinculadas con los derechos humanos fundamentales y las normas laborales.

Con el fin de mantener los compromisos de derechos humanos en los objetivos y metas, el marco de evaluación debe basarse en tres elementos: 1) la adopción de indicadores de derechos humanos pertinentes; 2) la recopilación de datos desglosados, y 3) los mecanismos de vigilancia de los derechos humanos existentes.

Para contribuir a la realización de esta visión, el Instituto Danés ha desarrollado la guía de derechos humanos para los ODS. La Guía muestra el anclaje de los 17 ODS con los derechos humanos, y provee conexiones específicas entre las 169 metas y los varios instrumentos de derechos humanos y las nornormas internacionales del trabajo. La Guía proporciona información útil para todas las partes interesadas. En particular, quisiera destacar que ayuda a los Estados a incorporar los ODS en sus informes de derechos humanos; a seleccionar los indicadores para las metas de los ODS, y a influir en las estrategias de implementación, seguimiento y evaluación. También ayuda a desarrollar las capacidades de los Estados y de otras partes interesadas.

Teniendo esto en cuenta, a lo largo del proceso de supervisión y evaluación, es importante primero analizar la arquitectura propuesta en la Agenda para este proceso. La Agenda menciona tres niveles: nacional, regional e internacional. En cuanto al proceso en todos los niveles, éste debe ser incluyente,

participativo, transparente, centrado en las personas, sensibles al género, al respeto de los derechos humanos y deberá tener un enfoque particular en los más pobres y más vulnerables.

A nivel nacional, la Agenda hace un llamado para evaluaciones periódicas e inclusivas. Se espera que los procesos nacionales sean en ciclos interactivos de evaluación, planificación, ejecución, presentación de informes, evaluación, etcétera.

Por su parte, el alcance de la Agenda 2030 requerirá de la coordinación entre una amplia gama de ministerios e instituciones públicas, y debe comenzar con una revisión de los marcos de política existentes, incluyendo las políticas sectoriales, planes de desarrollo, los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, entre otros. A modo de ejemplo, desde 2002, Alemania ha tenido una Estrategia Nacional sobre Desarrollo Sustentable, la cual ahora está siendo alineada a los ODS a través de un proceso de consulta pública con la sociedad civil y empresas.

A nivel regional, los Estados deben realizar exámenes voluntarios con un enfoque en el aprendizaje entre iguales y el intercambio de mejores prácticas. Si bien será la decisión de la región encontrar un arreglo adecuado, estarán involucradas las Comisiones Económicas de Naciones Unidas en cada región, como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), así como los órganos políticos y técnicos regionales.

Los actores regionales pueden promover una contextualización de las metas de los ODS y pueden recurrir a los órganos y a los sistemas regionales de derechos humanos. Por ejemplo, en 2014, la Unión Africana adoptó la Posición Africana Común sobre la Agenda 2030 para llegar a un consenso sobre los desafíos comunes, las prioridades y las aspiraciones de la región.

A nivel internacional, el marco institucional para seguimiento y evaluación gira en torno al Foro Político de Alto Nivel, que se reunirá anualmente para

hacer seguimiento a los progresos en la implementación; para ofrecer liderazgo político y orientación, y para abordar temas emergentes.

La evaluación de los Estados en el Foro Político es voluntaria. Por lo tanto, no hay requisitos en cuanto a la frecuencia de las mismas. El Secretario General de la ONU sugiere que cada país podría considerar la realización de hasta dos exámenes nacionales en el Foro Político antes del 2030. Por su parte, los mecanismos acordados, incluyendo los informes los cuales son voluntarios, dirigidos por el país y no contemplan mecanismos independientes de evaluación.

Esto pone en claro que un proceso más riguroso de seguimiento y de rendición de cuentas a nivel nacional debe depender de otros mecanismos. En este contexto, destacar cómo los ODS se sustentan en instrumentos internacionales de derechos humanos jurídicamente vinculantes con órganos de vigilancia institucionalizados, añaden una dimensión de rendición de cuentas que está ausente en la Agenda.

Visto desde esta perspectiva, se debe analizar cómo los diferentes mecanismos de derechos humanos a todos niveles se pueden operar en el proceso de seguimiento y evaluación de los ODS.

Ahora quisiera compartir algunas ideas sobre cómo esto se podría lograr en la práctica. Empezando por el nivel nacional, recordemos que la importancia de las Instituciones Nacionales para la Agenda 2030 se subraya; ya que la existencia de una Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) independiente se ha acordado como un indicador en la meta 16.a.

Las INDH monitorean y analizan la situación de los derechos humanos contra las normas internacionales de derechos humanos. Las INDH suelen preparar informes anuales sobre la situación general de los derechos humanos, y analizan e investigan sobre temas específicos de derechos humanos en un país.

A modo de ejemplo, en el Instituto Danés, nuestro Informe Anual de 2014-2015 conecta recomendaciones sobre derechos humanos con los ODS. Por ejemplo, la meta 3.8 establece la necesidad de lograr la cobertura universal de salud, incluyendo la protección de riesgo financiero, acceso a los servicios esenciales de salud y acceso a medicamentos y vacunas esenciales para todos. Nuestra recomendación entonces al Gobierno danés fue superar la discriminación basada en origen étnico, garantizando que servicios de interpretación de calidad estén disponibles cuando un paciente lo requiera o entre en contacto con el sistema de salud danés.

Por su parte, muchas INDH también tienen un enfoque en la discriminación y las desigualdades, lo cual está directamente en línea con los principios fundamentales que informan la Agenda 2030.

Además, a nivel internacional, las INDH preparan informes paralelos para el Examen Periódico Universal y los órganos de los tratados. El Examen Periódico Universal es un mecanismo de evaluación por pares en el marco del Consejo de Derechos Humanos de la ONU y puede contribuir directamente al seguimiento y monitoreo de los ODS, así como inspirar el diseño y las modalidades de trabajo de otros mecanismos de seguimiento y monitoreo.

Por su parte, los órganos de tratados de derechos humanos, los procedimientos especiales en el marco del Consejo de Derechos Humanos y los órganos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo son los mecanismos que monitorean aspectos específicos de la Agenda 2030 y que pueden contribuir de inmediato a procesos de seguimiento y evaluación a nivel país y sobre temas específicos.

Por lo tanto, las INDH pueden desempeñar un papel importante en los procesos de seguimiento y evaluación de los ODS no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

Un elemento central del seguimiento y evaluación es el establecimiento de un Marco Global de Indicadores que genere datos de calidad, desglosados, accesibles, oportunos y confiables.

Si bien esto es necesario, los indicadores globales plantean un reto por varias razones: 1) tendrán una relevancia diferenciada dependiendo de la región y los países; 2) algunas oficinas nacionales de estadística tienen capacidad limitada y la necesidad de datos estadísticos en áreas no tradicionales, tales como la corrupción y el acceso a la justicia, por lo que será un desafío adicional en este sentido 3) los indicadores y los datos estadísticos pueden tener un efecto reduccionista en la visión general y el contenido de los derechos humanos contemplados en la Agenda, y 4) algunos de los indicadores propuestos miden los resultados a largo plazo en vez de procesos y, por lo tanto, no proporcionan una medición directa de los esfuerzos de los Estados para alcanzar los objetivos y metas.

Dicho esto, se espera que, aproximadamente, el 47 % de los indicadores arrojen datos que sean directamente relevantes para el seguimiento de los instrumentos específicos de derechos humanos, mientras que el 13 % tendrá una relevancia más indirecta en el tema de derechos humanos; asimismo, el 38 % de los indicadores no tienen una referencia específica de derechos humanos, pero si pueden proporcionar datos relevantes para un análisis más amplio y contextual de los factores que permiten o limitan la realización de los derechos humanos.

Si bien los indicadores y las estadísticas globales pueden implicar una importante contribución a la vigilancia de los derechos humanos, existe una clara necesidad de complementar estos con indicadores nacionales que puedan garantizar la relevancia y obtener la medición concreta de los compromisos y esfuerzos del Estado. Además, los datos estadísticos deben complementarse con información cualitativa y análisis del contexto específico de los mecanismos de vigilancia de los derechos humanos. Las INDH tienen un papel clave en este sentido, pueden colaborar en la configuración de los indicadores na-

cionales, monitorear el progreso desigual y recolectar datos de forma participativa.

Por último, ya que estamos hoy aquí reunidos para discutir el tema de empresas y derechos humanos en el contexto de desarrollo sustentable, es importante destacar que las empresas son consideradas como uno de los nueve grupos principales reconocidos como actores clave en relación al desarrollo sostenible. La necesidad de involucrar a las empresas se menciona específicamente en el Agenda, sobre todo con miras a movilizar recursos. En este contexto, las empresas deben actuar de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos que establecen la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

La Agenda, por su parte, señala que el seguimiento y la evaluación a nivel nacional deben basarse en las aportaciones de empresas y, específicamente, en el objetivo 12.6, el cual anima a las empresas a elaborar Informes de Sostenibilidad. Los marcos de los informes hasta ahora existentes cubren tanto los factores ambientales como los sociales y, sobre todo, incluyen secciones dedicadas a los derechos humanos y laborales, así como cuestiones transversales como la desigualdad.

Para concluir, me gustaría hacer hincapié en lo crucial que es incorporar los principios y mecanismos de derechos humanos en el seguimiento y evaluación de la Agenda 2030 para poder realizar los ODS, y el compromiso de "no dejar a nadie atrás". Los derechos humanos ofrecen un marco legalmente vinculante al igual que orientación para la ejecución de la Agenda 2030. Asimismo, los ODS pueden contribuir sustancialmente a la realización de los derechos humanos.

Para ayudar a realizar esta visión, el Instituto Danés de Derechos Humanos ha elaborado un documento para consulta sobre el tema de los derechos humanos en el seguimiento y la revisión de la Agenda 2030 para atraer a los interesados en este debate para contribuir al mejor diseño posible de estos me-

canismos. Esperamos que nuestro documento sobre este tema pueda inspirar a otras INDH, a los gobiernos, a los titulares de derechos, a la sociedad civil y al sector privado, a adoptar un enfoque basado en derechos humanos en el proceso seguimiento y evaluación de la Agenda 2030.

Muchas gracias

María Margarita Flores de la Vega

Secretaria Académica del Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México

Quiero agradecer la invitación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para participar en este importante foro y darles las gracias a ustedes por su disposición.

Me gustaría concentrarme en el Objetivo de Desarrollo Sustentable 2 y resaltar los cambios que se dan a partir las metas de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM). Se trata del proceso de construcción de la Agenda 2030 a partir de consultas con los gobiernos y la sociedad, de los indicadores para medir el cumplimiento de metas acordadas que se utilizan ahora, la información que nos proporcionan los indicadores internacionales y la información nacional. ¿Cómo esto representa un reto?, y además, ¿cómo se involucran los diferentes actores para cumplir con las metas del ODS-2?

De los 17 ODS, escogí el de la alimentación. Las metas del ODM-1 incluyeron reducir a la mitad, en 15 años, el número de personas que viven en pobreza, y también la proporción de personas con hambre.

Por su relevancia, y por sus diferentes condicionantes económicas, sociales y ambientales, en la Agenda 2030, la eliminación del hambre se convierte en un objetivo en sí mismo. Su importancia es crucial porque sin alimentación no hay vida; sin derecho garantizado a la alimentación se obstaculiza el cumplimiento de los demás derechos humanos; es una manifestación evidente de la integralidad de los derechos humanos.

La Agenda 2030 se ha construido con una visión holística de derechos humanos más que sectorial. Al igual que sucede con otros derechos humanos, el de la alimentación –y la seguridad alimentaria– se articula con varios Objetivos, en particular con seis de ellos. Por ejemplo, se compagina completamente con el primer Objetivo que es: "Poner fin a la pobreza"; se integra también con "Promover el crecimiento económico" que es el Objetivo 8; asimismo, se completa con "El consumo y producción sostenible", es decir qué comemos, lo que consumimos y lo que producimos. Se complementa también con los Objetivos 14 y 15 que tienen que ver con "el medio ambiente", el primero sobre los océanos y los mares, de donde también se obtiene alimento para las personas, y el 15 sobre "El uso sostenible de los ecosistemas terrestres".

El mensaje es que no podemos hablar de reducir el hambre o eliminarla con acciones aisladas, muchas veces de tipo asistencial, sino desde la perspectiva del desarrollo expresado en varios objetivos.

Sobre las metas del ODS-2, es importante reflexionar sobre el contenido de cada una y sobre cuáles son los compromisos que nos planteamos como sociedad global y nacional. ¿Es poner fin al hambre?, ¿qué significa lograr la seguridad alimentaria y cuál es el alcance de la mejora de la nutrición?, y finalmente ¿de quién depende y cómo promover la agricultura sostenible?

En cierta forma el ODS-2 abarca la demanda (el acceso y el consumo) y la oferta de alimentos. En sentido amplio, podríamos decir que nos plantea va-

rias preguntas como: ¿quién consume qué?, ¿de dónde viene la oferta de alimentos?, ¿quién la produce?, ¿qué productos nos ofrece el mercado?

Sobre la medición del cumplimiento de las metas

Para poder apreciar y medir el cumplimiento de las metas de los ODS, es indispensable definir una serie de indicadores útiles para el país, pero también pertinentes para compararnos con otros. Nuestros avances pueden ser referencia para otras naciones y nosotros podemos beneficiarnos de experiencias positivas de otros lares. La Agenda 2030 va a aprovechar los avances en la identificación y construcción de indicadores en metas previamente definidas. El compromiso, sin embargo, es también construir indicadores propios a nivel nacional.

Para medir el cumplimiento de la meta del ODM-1, "Reducir a la mitad la proporción de personas que padecen hambre" se utilizó el indicador de subalimentación que estima la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). El referente internacional permite comparar logros entre países y contar con una visión de conjunto, regional y nacional, para identificar retos y áreas de colaboración.

El cumplimiento del ODM-1 medido con la metodología de la FAO, que por cierto, en los últimos tres años ha mejorado sustancialmente para estimar mejor cuál es la disponibilidad de alimentos a nivel nacional y global, y cómo se distribuye esa disponibilidad a nivel nacional, llegó a la conclusión de que hay suficientes alimentos en el mundo para alimentar a todos y cada uno de sus habitantes.[1] Pese a lo anterior, alrededor de 795 millones de personas pa-

[1] FAO, FIDA y PMA, *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2012. El crecimiento económico es necesario pero no suficiente para acelerar la reducción del hambre y la malnutrición*. Roma, FAO, 2012.

decían hambre en 2015; todo esto indica que efectivamente el tema que hay que abordar es el derecho y el acceso a la alimentación.

El indicador de la FAO en los ODM se complementa con una batería de indicadores sobre disponibilidad de alimentos, estabilidad en los suministros y utilización de los alimentos por el organismo. Entre los más relevantes están las estimaciones sobre la desnutrición infantil, hablamos de niños menores de cinco años. El indicador de desnutrición crónica expresa claramente la atención –o descuido– que la sociedad da a los niños. Un niño desnutrido queda en condiciones de desigualdad en capacidades de aprendizaje, desarrollo físico y salud deficiente que se prolongan a lo largo de su vida, desde la escuela hasta su incorporación en desventaja a la vida económica y laboral.

Para medir el cumplimiento de la meta de reducir el hambre, en México se emplea la carencia por alimentación, una de las seis carencias que forman parte de la medición multidimensional de la pobreza que realiza CONEVAL a partir de la información que levanta el INEGI con el módulo socioeconómico de la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares. A partir de la experiencia de las personas sobre la reducción en la calidad, la cantidad de alimentos o hambre por falta de recursos, el CONEVAL clasifica las posibles situaciones de inseguridad alimentaria en: leve, moderada y severa. La moderada y severa se califican como carencia por alimentación. La proporción de personas en esa situación era el 24.8 % en 2010, y se redujo apenas 1.4 puntos porcentuales en 2014 (23.4 %), última medición con la que se cuenta.

La estimación de la FAO sobre el cumplimiento del Objetivo de la reducción del hambre en México, es muy diferente, para la FAO la proporción de personas subalimentadas en el país se redujo de casi 7 % a menos del 5 % entre 1992 y 2015.[2]

[2] FAO, FIDA, PMA, *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2015. Cumplimiento de los objetivos internacionales para 2015 en relación con el hambre: balance de los desiguales progresos*. Roma, FAO, 2015.

Las diferencias en las estimaciones y en los resultados ponen de manifiesto la importancia de tener claro ¿qué se mide? y ¿cómo se mide? para poder concluir si los datos son comparables; y que sin ser comparables, ambos datos pueden ser correctos. En este caso en particular, no son comparables. La metodología seguida por el INEGI y el CONEVAL es la aplicación de una encuesta que recoge información del jefe o la jefa de familia sobre las experiencias personales de consumo de menor calidad o menor cantidad de comida, o incluso, experiencia de hambre. Para la FAO, en cambio, "la prevalencia de la subalimentación es la probabilidad de que, después de seleccionar aleatoriamente a un individuo de la población, se observe que esta persona consume una cantidad de energía alimentaria suficiente que satisfaga sus necesidades para llevar una vida activa y saludable. Esta probabilidad se considera como una estimación de la probable proporción de personas subalimentadas en la población".[3]

Un tema importante que parece llamar la atención es el hecho de que la metodología que está utilizando CONEVAL se usa en varios países latinoamericanos, y la FAO la está probando en varios países del mundo como una opción al método actual, cuya estimación requiere información muy detallada de disponibilidad de alimentos, la cual depende de la calidad de la información nacional oficial.

Con fines de comparación, la medición de la inseguridad alimentaria en Estados Unidos, similar a la que aplica CONEVAL, da como resultado que el 14 % de los hogares estadounidenses tienen problemas de alimentación.

[3] FAO, FIDA, PMA, *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2013. Las múltiples dimensiones de la seguridad alimentaria*. Roma, FAO, 2013. Para más detalles véase *op. cit., supra* nota 1.

Sobre el acceso a los alimentos

Si pensamos qué necesita una familia para tener comida, lo primero que viene a la mente son los consumidores urbanos, y luego los consumidores rurales. Para los urbanos será indispensable que en la casa haya dinero, que el jefe de familia o los padres tengan un empleo y salario suficiente, a no ser que se trate de alguien que trabaja por su cuenta. Si estamos en el campo una parte de la alimentación vendrá de lo que produce la familia, del producto de la venta de la cosecha o de un salario complementario.

De ahí la importancia de comparar lo que cuesta una canasta básica de alimentos con el salario. El CONEVAL estima el costo de la canasta y lo elabora con el apoyo de nutriólogos para que cumpla con criterios nutricionales y económicos; la relación costo de la canasta-salario mínimo es un referente clave sobre el ejercicio o no del derecho a la alimentación.

El CONEVAL ha definido dos líneas de bienestar: una línea de bienestar mínimo y una línea de bienestar cuyos valores se ajustan en el tiempo de acuerdo con los costos de sus componentes. La línea de bienestar mínimo se fija según el costo de una canasta básica alimentaria individual; en febrero de 2016 la canasta alimentaria rural diaria costaba $32.10 y la urbana $44.77. En cambio el salario mínimo era de $73.04 al día. Si el trabajador o trabajadora empleara todo su salario en la compra de alimentos, le alcanzaría para dar de comer a dos personas de la familia en el campo y no llegaría a cubrir la comida de dos personas del hogar urbano.

Si comparamos el salario con la línea de bienestar, la situación es más precaria; la línea de bienestar suma a los alimentos otros satisfactores como son gastos en transporte, educación, vestido, vivienda. Así, la línea de bienestar rural sube de $58.60 la urbana a $90.57 por persona al día. No hay forma de saber cómo un salario mínimo permite mantener a una familia promedio como lo establece el artículo 123 de la Constitución, es un tema para reflexionar:

cómo se articulan las políticas económicas y sociales para la creación de empleos y salarios dignos.

La mejora de la nutrición

Los temas dominantes en salud pública son el aumento de las enfermedades crónicas no transmisibles; en su origen, la mayoría se explica por el sobrepeso y obesidad en niños, adolescentes y adultos, la prevalencia es de 35 % entre jóvenes y 65 % y 73 % entre hombres y mujeres adultos. Éste es el resultado del consumo de alimentos que no son nutritivos o que más bien nos dan una mala alimentación.

Si de 10 personas, una o dos tienen sobrepeso, podríamos decir "es problema de la persona, le gusta comer mucho". Pero si más de la mitad de la población mayor de 20 años tiene sobrepeso y obesidad, no se trata del problema de una persona, es un problema social. Sin identificar las causas, será difícil resolver el problema. ¿Es la publicidad la que marca nuestros gustos?, ¿estamos recibiendo la información necesaria para decidir sobre nuestra alimentación?, ¿es el precio de los productos el factor dominante?, ¿cuál es la elasticidad del precio de la demanda?

Además de no estar consumiendo lo que más nos conviene, hemos cambiado nuestra forma de vida, volviéndonos más sedentarios. No gastamos la energía que consumimos, nos parece "normal" ser el principal consumidor de bebidas endulzadas y no pensamos en sus efectos nocivos en la salud. Es parte de un proceso social y un cambio cultural; forma parte de la globalización de una dieta dominante, rica en grasas, azúcares, productos cárnicos y poca fibra. ¿Nos conviene mantener este patrón de consumo? Es indispensable hacer un llamado a la reflexión y al debate sobre qué consumimos.

Al mismo tiempo, la desnutrición infantil no termina de desaparecer: 13.5 % de la niñez menor de cinco años con desnutrición crónica.

El complemento a una buena nutrición

Como he señalado antes, hay una serie de acciones que complementan la atención debida al derecho a una alimentación de calidad y saludable, y que se consideran en otros ODS. Mencionemos el agua potable, las condiciones sanitarias adecuadas, el acceso a los servicios de salud, sobre todo de prevención.

Sobre la agricultura sostenible

La complejidad del tema es enorme. Aquí solamente se proponen algunas reflexiones.

Actualmente 7,000 millones de personas habitan en el mundo. La producción de alimentos es suficiente para alimentarla, sin embargo, 795 millones de personas padecen hambre. El modelo de consumo se ha ido modificando, tendiendo a un patrón común alto en grasas, azúcar y carnes que requieren, estos últimos de más recursos naturales –tierra y agua– para su producción. Los avances de la ciencia y la tecnología han permitido aumentar los rendimientos por unidad de superficie, lo cual seguirá siendo uno de los retos del futuro: mantener el ritmo de crecimiento de la producción de manera sustentable.

A nivel nacional, la disponibilidad de alimentos se integra con producción doméstica y con importaciones en países con déficit alimentario, la ayuda se convierte en un componente principal. Aquí entre las preguntas que se plantean, están las siguientes: ¿con qué recursos físicos cuenta el país para la producción agropecuaria, para la pesca y para los alimentos, producto de la recolección de los bosques?, ¿qué factores determinan lo que se produce, si son técnicos y económicos, si incluyen consideraciones medioambientales y de protección de la biodiversidad?, ¿en dónde reside la decisión sobre el patrón de la producción? y ¿sobre la importación?, ¿se tienen herramientas fuertes

de regulación?, ¿existe información disponible y confiable sobre cada uno de estos temas?, ¿los consumidores tienen espacio?, ¿la agroindustria? Y, en particular ¿la publicidad?

Reflexión final

En una materia tan delicada y tan importante como es eliminar el hambre atendiendo las dos partes de la ecuación: oferta y demanda, es imprescindible identificar las responsabilidades de los actores públicos, privados y sociales en diferentes niveles, para que incidan efectivamente en facilitar la disponibilidad y el acceso a los alimentos. Es decir, que actúen sobre las condicionantes socioeconómicas como son el empleo, el salario, la sustentabilidad de los modelos de producción y de consumo, así como el papel de la información y la publicidad.

En definitiva, hay responsabilidad individual y también colectiva para lograr las metas de los ODS. No perdamos de vista que los indicadores y su variación no son el objetivo del desarrollo, son un apoyo para dimensionar los problemas, por ello la importancia de participar en su construcción y seguimiento.

Muchas gracias

Carmen Algar Jiménez

Directora de Algar Abogados y Consultores

Los Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

Resumen:
El objeto de esta ponencia es plantear las opciones existentes para el cumplimiento de los derechos humanos, y del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" a través de la aplicación en la empresa de *políticas de responsabilidad social corporativa***.** Este instrumento se considera idóneo para la consecución de dicho objetivo, como nuevo modelo de mercado laboral y desarrollo de la actividad empresarial. Concienciar que la esencia de la empresa en la obtención de lucro no es incompatible con el respeto de los derechos humanos, sino todo lo contrario, la aplicación y desarrollo de los derechos humanos en el ámbito empresarial repercute favorablemente en la productividad, rentabilidad, ingresos y ayuda al crecimiento económico del país.

Palabras clave:
Objetivo Desarrollo Milenio, Objetivo Desarrollo Sostenible, Pobreza extrema, Pobreza multidimensional, Responsabilidad Social Corporativa, Grupos de Interés-*Stakeholders*.

I. Del 1° Objetivo de los ODM al 8° Objetivo de los ODS

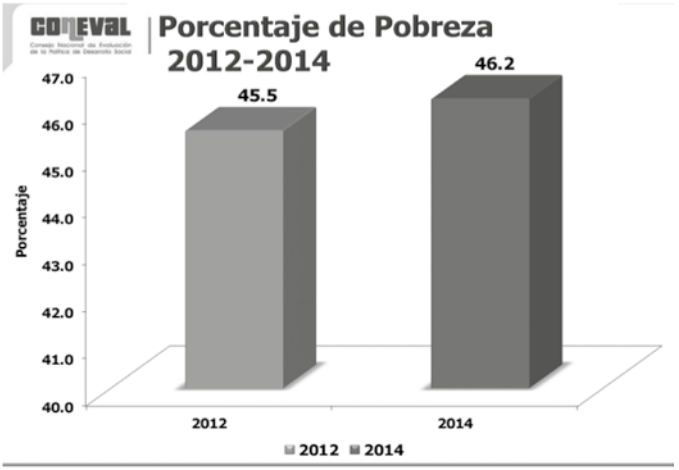
La Agenda 2030 es la consecución de la Agenda del año 2000 donde se establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), marcándose como Objetivo 1 *la erradicación de la pobreza extrema* (ingresos inferiores 1.25 dólares por día) y el *hambre*.

Según los datos que arroja el Informe de la ONU México, el Objetivo 1 ha obtenido resultados positivos. La proporción de la población con ingresos inferiores a la línea internacional de la pobreza (1.25 dólares persona por día) se redujo en más de la mitad al bajar de 9.3 % en 1989 a 3.7 % en 2014, cumpliendo así con la meta internacional de reducir a la mitad la pobreza extrema.

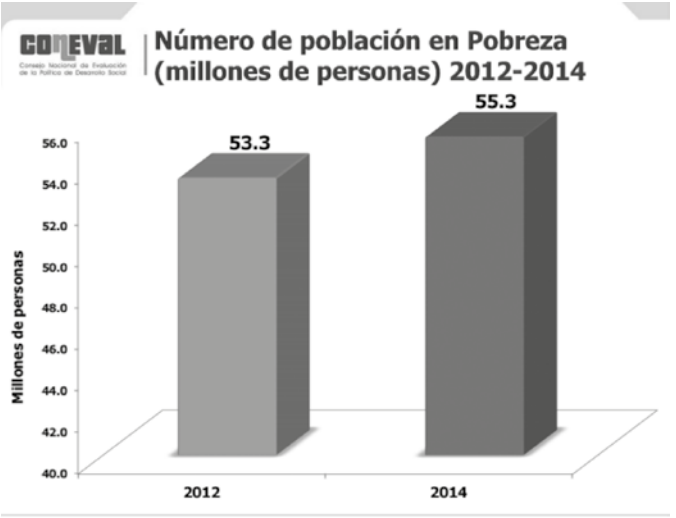
La pobreza extrema ha disminuido, a pesar de este dato positivo, no se puede obviar que aún 11.4 millones de personas se encuentran en esta situación. La situación de pobreza multidimensional[1] en cambio ha aumentado. Según los datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el porcentaje de pobreza tomando como referencia el periodo 2012-2014, según datos de su informe publicado en junio 2015 ha aumentado de un 45,5 % a un 46,2 %. (Gráfica 1) El número de personas que están en esta situación se eleva a 55.3 millones de personas, lo que supone un aumento de dos millones respecto de los datos de 2012 (Gráficas 2 y 3).

[1] México desde 2008 ha implementado una medición multidimensional de la pobreza que aborda el fenómeno desde una perspectiva de derechos (ingreso, salud, alimentación, educación, seguridad social y vivienda).

Gráfica 1[2]

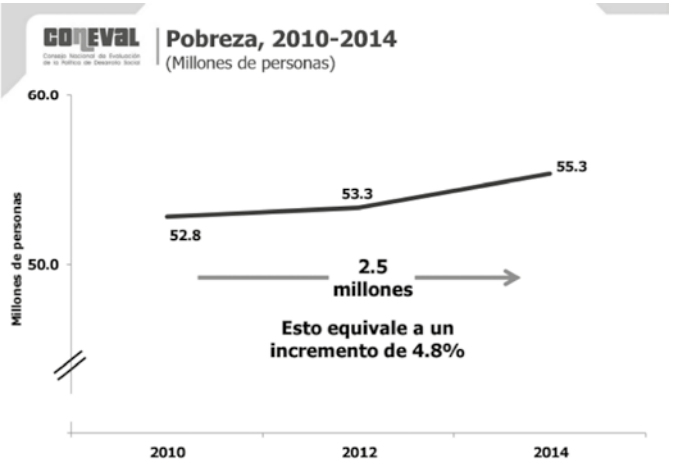


Gráfica 2



[2] Fuente CONEVAL.

Gráfica 3



A pesar de los datos anteriores, los indicadores de empleo para el 2015 en México son positivos pues se han cumplido metas relativas a:

- Ocupación (56.9 %).
- Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1.25 dólares diarios (2.6 %)
- Peso de los trabajadores por cuenta propia y no remunerados (28.0 %).

Los datos anteriores, aun siendo positivos, plantean la existencia de *una precarización de la ocupación* y con ello con una falla estructural que causa pobreza.

Las cifras de ocupación y empleo acumuladas hasta el primer semestre del 2015 han arrojado los siguientes datos:[3]

[3] Fuente Instituto Industrial.

- Reducción de la desocupación de 4.24 % en enero de 2016, frente al 4.6 % en 2015 y 4.9 % en 2014.

- La ocupación se ha generado para la población con menor nivel de instrucción. En 2012 la proporción de personas desocupadas con educación secundaria completa y educación media superior y superior representaba 73.2 %, en 2015 se incrementó a 78.7 %.

- Los bajos salarios constituyen un segundo elemento que evidencia un entorno adverso para la población ocupada.

- La creación de ocupación entre 2012 y 2015 se dio en el rango de ingresos que no superan los tres salarios mínimos.[4] La mayor proporción se tuvo entre uno y dos salarios mínimos. Con la información disponible hasta el primer semestre del 2015, y contabilizando la información promedio de un año, se puede observar que las mayores oportunidades de empleo y ocupación no superaron el ingreso de dos salarios mínimos.

- Menor tasa de subocupación[5] de 8.1 % en 2015 a 8.6 % en 2012.

- Disminución en la tasa de informalidad, de 57.8 % en 2015 frente a un 60.1 % en 2012.

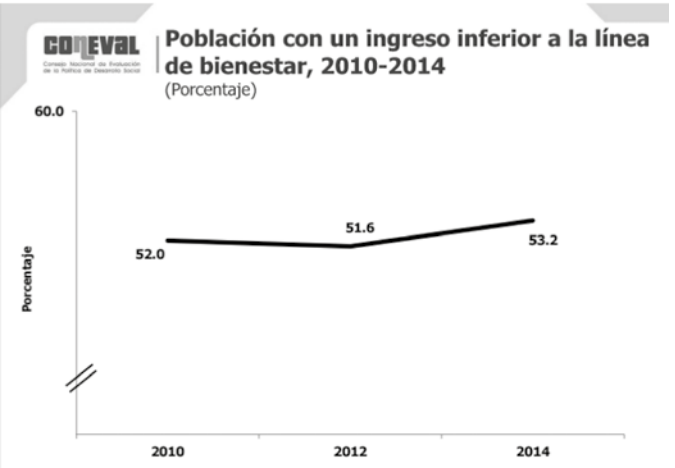
- Aumento en el número de registro de patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el periodo entre 2012 y 2015 se incrementó en 29,596 nuevos patrones.

[4] $70.10/día según Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de septiembre de 2015.

[5] Mide a las personas ocupadas con la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

Los datos anteriores indican que se está ante una mayor ocupación, pero el entorno en el que se ha dado existe una mayor precariedad, vulnerándose las condiciones sociales y el desarrollo del mercado interno del país, ya que 53.23 millones de personas no tienen ingresos suficientes para superar la línea de bienestar lo que supone un aumento de dos millones respecto a los datos de 2012.

Gráfica 4[6]



II. Objetivo de desarrollo sostenible

El Objetivo de Desarrollo del Milenio "Erradicar la pobreza extrema" se ha cumplido en gran medida para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" es necesario no sólo un mayor crecimiento económico y la creación de empleo formal bien remunerado, sino *que requiere de cambios de mayor magnitud en los mercados de trabajo y actividad empresarial*. La colaboración entre todos los agentes implicados es fundamental, gobiernos y empresas, con el involucramiento activo de las organizaciones de base del sector privado, los trabajadores y la sociedad civil.

[6] Fuente CONEVAL.

Para alcanzar el ODS 8 son necesarias no sólo políticas de crecimiento y normativa por parte del gobierno, sino compromiso de las empresas.

La Empresa y los Derechos Humanos no son incompatibles

Desde el punto de vista jurídico, cuando se explica lo que es una sociedad mercantil como forma jurídica, se dice: aquella cuyo objetivo es el ánimo de lucro. Si no hay este ánimo se estará ante otro tipo de organización y forma jurídica, pero no ante una empresa. Ánimo de lucro y respetoso de los derechos humanos no es incompatible, sino todo lo contrario, la aplicación y desarrollo de los derechos humanos en el ámbito empresarial repercute favorablemente en la productividad, rentabilidad, ingresos de la misma y ayuda al crecimiento económico del país. Los grandes empresarios no son recordados únicamente por la generación de su riqueza, sino por lo que aportaron a la sociedad civil, por las mejoras que propulsaron, los cambios en las formas y condiciones de trabajo. Los que en definitiva ayudaron al crecimiento de la economía y de las mejoras sociales y todo ello a través del cumplimiento de los derechos humanos. Cumplimiento que se realiza en estos momentos a través de la aplicación de Pactos de Conducta, es decir, el compromiso de ir más allá de la responsabilidad exigida en virtud de la regulación aplicable en materia social y ambiental, para un crecimiento sostenible y empleo. La observación rigurosa de la legislación vigente es el punto de partida de esta práctica, que se ha venido a denominar **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA** (RSC).

Estoy plenamente convencida que la consecución de este objetivo pasa por la aplicación y exigencia de la RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, al unísono de políticas de crecimiento económico y empleo.

Algunas definiciones de Responsabilidad Social Corporativa son:

> Responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que ésta se convierta en co-responsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquélla que posee la capacidad de escuchar los interese de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios.[7]

> RSC es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general.[8]

Desarrollar la Responsabilidad Social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional, no son acciones filantrópicas, desarticuladas de la dinámica de la empresa y su entorno. La Responsabilidad Social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad; busca tener una comunidad estable, con buenos niveles de salud y educación para proveerse de mano de obra capacitada y saludable, bajos índices de criminalidad y buenas relaciones con las instituciones que garanticen el normal ejercicio de sus operaciones.

De las distintas definiciones se puede concluir que:

- Se trata de una nueva concepción de la empresa, entroncada dentro de la sociedad: la capacidad para operar le viene dada por la sociedad y por lo tanto debe responder a las demandas de ésta en un entorno global en el que el papel de la empresa cada vez es más preponderante y tiene una mayor influencia en el desarrollo socioeconómico.

---

[7] Instituto Ethos Brasil.

[8] Lord Holme y Richard Watts, *Word Business Council for Sustainable Development*, 2013.

- Existe un acuerdo sobre las áreas temáticas que abarca la RSC: social, económica y medioambiental; no obstante, la RSC es un concepto amplio en el que se relacionan aspectos concretos como la protección medioambiental, los derechos humanos, la protección a la salud y a los consumidores, la ayuda a la comunidad, el respeto a las reglas del mercado y el desarrollo social.

- Carácter global de la RSC: Afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus empresas participadas (empresas del grupo), y en todas las áreas geográficas en donde desarrollen su actividad.

Los beneficios de las actividades de RSC se concretan en:

- Estimula la productividad de los trabajadores.

- Asegura mayor satisfacción de los clientes.

- Mejora la imagen y reputación de una empresa.

- Disminución de los costos.

- Cumplimiento de las leyes y reglamentos.

El cumplimiento de los principios en el ámbito de los derechos humanos y laborales supone para las empresas la elaboración y aplicación del Código de Conducta Empresarial, instrumento necesario para el desarrollo de la RSC que debe constituir una guía para la empresa, su personal directivo, empleados y agentes de ésta en la aplicación de prácticas legales y éticas en el curso de sus tareas cotidianas.

En relación a los *Derechos Humanos*, las empresas deben promover y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en los principales ins-

trumentos internacionales y que se aseguren de no ser cómplices en ninguna forma de abuso de los derechos humanos.

En concreto los principios que deben respetar y desarrollar son:

– No acoso, trato degradante o inhumano

Las empresas deben crear y mantener un entorno en el que se trate a todos los trabajadores con dignidad y respeto y en el que no se recurra a amenazas de violencia, explotación o abuso sexual, acoso verbal o psicológico o maltrato. No se tolerará ningún tipo de trato degradante o inhumano, coerción o castigos corporales, ni la amenaza de dicho trato.

– Salud y seguridad

Las empresas deben cumplir todas las leyes, reglamentos y directivas del país en que operan para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, así como en cualquier otro lugar en el que se realicen actividades de producción o cualquier otra forma de trabajo.

Derechos Laborales:

1. Trabajo forzoso

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los convenios de la OIT en esta materia: Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (C-29, 1930) y Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (C-105, 1957).

2. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

Las empresas no deben realizar prácticas incompatibles con los derechos establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño o el Convenio so-

bre la Prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (C-182, 1999).

- Requisitos sobre la edad mínima.
- Programa de reinserción educativa.
- Trabajo peligroso/perjudicial.

3. No discriminación

Las empresas no deben realizar prácticas de discriminación en la contratación y empleo por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, edad, capacidad física, estado de salud, opiniones políticas, nacionalidad, origen social o étnico, pertenencia a sindicatos o estado civil. De conformidad con los principios enunciados en los Convenios de la OIT en materia de discriminación (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, C-111, 1958) e igualdad de remuneración (Convenio relativo a la igualdad de remuneración, C-100, 1951), deben rechazar la discriminación a la hora de poder acceder a la formación, la promoción y los incentivos.

- No discriminación en las oportunidades de contratación.
- Promoción, ascenso y formación.
- Entorno de trabajo y respeto cultural.

4. Libertad de asociación

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los Convenios de la OIT en esta materia.

– Reconocimiento de los representantes de los trabajadores elegidos y negociación colectiva.

– Medidas alternativas en caso de prohibición de los sindicatos por parte de los Estados.

5. Condiciones de empleo y trabajo

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los Convenios de la OIT en esta materia.

– Violencia en el lugar de trabajo.

– Acoso moral en el trabajo.

– Salario digno.

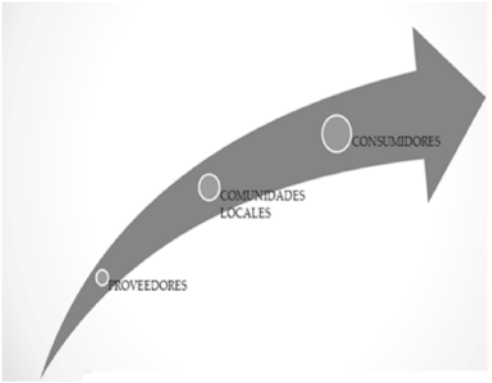
– Permisos.

– Horas de trabajo, periodos de descanso y pausas.

– Privacidad del empleado.

Grupos de interés ⇨ papel sociedad civil

Es importante el papel que pueden desarrollar los grupos de interés o *stakeholders*, tanto internos como externos a la empresa.



La sociedad civil y los consumidores, también tienen un papel importante en el desarrollo y cumplimiento del ODS con cambios de patrones de consumo y exigiendo una gestión ética, que redunde en trabajo decente para todos, como criterio de selección del producto a adquirir. Los clientes y consumidores, organizaciones, comunidades locales, proveedores y sociedad en general pueden ejercen una gran presión, al demandar diversos niveles de calidad en los productos y servicios, exigir mayor grado de compromiso de las empresas.

El prestigio y la reputación es un valor relevante en los activos empresariales, máximo en un escenario con información prácticamente instantánea a nivel mundial, en donde una campaña o un acontecimiento de una mala praxis tienen una gran repercusión, como ha sido recientemente el caso de una empresa del sector del automóvil.

Cada vez es mayor la conciencia del consumidor respecto a las consecuencias de las decisiones que toma cuando adquiere algún bien o servicio. Ya no se trata únicamente de poner en práctica un consumo sostenible con acciones como el ahorro de energías, la utilización de otras renovables o el reciclaje. En la actualidad, la capacidad de influencia del consumidor es mayor y, por tanto, lo es también su responsabilidad sobre el comportamiento de las empresas en materia de RSC, pudiendo ejercer cierta presión sobre los mismos

y exigirles el cumplimiento de una serie de normas sociales y medioambientales.

La capacidad de elección que tiene el consumidor le concede un poder en crecimiento sobre las compañías que puede impulsar el comportamiento ético de éstas y modificar los patrones de producción y consumo. Ante una determinada gestión empresarial, el consumidor, de forma individual o colectiva, puede premiar o castigar a esa empresa, mediante una discriminación positiva en los mecanismos de mercado por un comportamiento responsable o, en caso contrario, a través de la promoción de algún tipo de boicot.

Para que una participación activa del propio consumidor sea posible, es necesario que, en primer lugar, éste sea consciente de que tiene esa posibilidad y, en segundo lugar, que disponga de la información suficiente para conocer en qué consisten las prácticas responsables y sostenibles y qué empresas cumplen con ellas.

A pesar del conocimiento poco profundo que la sociedad civil tiene de lo que significa la Responsabilidad Social en una empresa y del efecto que sobre la misma tienen sus hábitos de consumo, ésta se suele mostrar interesada y receptiva a este tipo de iniciativas. Este hecho puede ser aprovechado por la Administración Pública para ayudar a la difusión de la RSC, la cual aun siendo de carácter voluntario, podría beneficiarse de normativas que la respaldasen. Otros actores sociales como sindicatos u Organizaciones No Gubernamentales demuestran su implicación en este ámbito sensibilizando al consumidor al reconocer la labor de las compañías con compromisos sociales y/o medioambientales.

En este nuevo contexto el consumidor deja de ser un mero observador para convertirse en un actor con poder y asume una serie de obligaciones como la de exigir información sobre las condiciones sociales y medioambientales en las que se ha elaborado, transportado y comercializado el producto, o el asumir acciones sostenibles como adaptar el consumo propio al respeto con

el medio ambiente (ahorro de agua, reciclaje, uso de energías alternativas, etcétera). En definitiva, tener en cuenta las repercusiones de una u otra compra, siendo conscientes de que las empresas dependen del comportamiento de la sociedad como consumidora, ayudará a alcanzar el ODS "Trabajo decente y crecimiento económico".

Se hace pues necesaria la colaboración de todos, Administración, ONG y Organizaciones, así como el cambio en el rol del consumidor, pasando a ser actor y dejando atrás el mero papel de observador pasivo.

III. Responsabilidad Social en México

En México la RS tiene avances que se pueden constatar por la iniciativa del Gobierno Federal de adoptar la norma internacional de Responsabilidad Social ISO–26000.

Según el estudio realizado en 2013 por la Agencia de Responsabilidad Social *ResponSable*, el 50.8 % de los encuestados consideraba que una mayor regulación por parte del gobierno era necesaria para generar un cambio entre las empresas, criterio sobre el que coincidían los consultores en RS y las personas que tienen a cargo la RS.

Respecto a la sociedad civil es un tema que está madurando año tras año, ya que el 86 % de los consumidores según la misma encuesta decían estar dispuestos a cambiar de marca si ésta es social y ambientalmente responsable.

• Barreras

Internamente, el principal reto es convencer a los directivos para que conozcan la RS, la promuevan en sus empresas e ir sembrando el compromiso entre las distintas áreas de la misma. Determinadas organizaciones presentan diferentes niveles de resistencia al cambio, máxime cuando los cambios no constituyen un beneficio tangible a corto plazo.

Otro problema importante es el predominio en el país y en la estructura empresarial mundial, de las micros, pequeñas y medianas empresas, pero es un tema en el pueden trabajar sin ninguna dificultad, marcando la diferencia de su empresa respecto a las de la competencia con resultandos, a veces, muy importantes; realizando algo diferente a las demás e *incidiendo positivamente en el bienestar de la población* pueden ser empresas atractivas para personal con talento que generalmente acuden a grandes empresas y que se pueden decantar por trabajar en empresas socialmente responsables.

• Futuro

En México existen 5 millones de unidades económicas, por lo tanto, deben ser los líderes empresariales quienes motiven la cultura de la RS. Es necesaria la capacitación, la motivación y la exigencia de reglas claras de transparencia para producir un cambio en la economía que se traduzca en actitudes y prácticas sustentables tanto en las instituciones como en la sociedad que permitan alcanzar el ODS "Trabajo decente y crecimiento económico".

IV. Conclusiones

Para lograr el cumplimiento del ODS de "Trabajo decente y crecimiento económico" se hace necesario no solo políticas de crecimiento económico y creación de empleo, sino un cambio de la estructura de mercado y una nueva concepción de hacer negocios y dirigir la empresa bajo nuevos conceptos, ideas, formas de trabajar y sobre todo, de mejorar las condiciones de trabajo y contribuir con la sociedad. Igualmente la sociedad civil debe asumir un papel más activo en la exigencia de conductas sostenibles, diversos niveles de calidad en los productos y servicios y un mayor grado de compromiso de las empresas, a través de la asunción de la RSC, instrumento necesario para la consecución del ODS 8 en el próximo periodo.

V. Bibliografía

Algar Jiménez, Carmen, "La responsabilidad social corporativa", Fiscal&Laboral al día".

Informe agosto 2015. Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A. C.

Organización de las Naciones Unidas, *Informe Objetivos Desarrollo Milenio en México*. ONU.

Organización de las Naciones Unidas, *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015*. Nueva York, ONU, 2015.

Panorama de la Responsabilidad Social en México. 1º Estudio 2013. ResponSable.

Pérez Chavarría, Mariela, "La Responsabilidad Social Corporativa en México. ¿Ser o parecer?" *Análisis de la comunicación en 25 empresas del país.*

Responsabilidad social corporativa y su implicación en la gobernanza de la empresa. Observatorio Responsabilidad Social Corporativa.

TERCERA MESA

La contribución del respeto a los Derechos Humanos por parte de las INDH a través de los mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo de indicadores de desarrollo

Ramiro Rivadeneira Silva

Defensor del Pueblo de Ecuador

En la era de la globalización, el gran poder económico y político alcanzado por las empresas, sumado a sus complejas estructuras jurídicas, especialmente de las transnacionales, ha cuestionado el paradigma tradicional de protección de los derechos humanos, que en principio tienen como principal obligado al Estado, pues nacen precisamente como límite al poder estatal.

Es necesario reconocer y evidenciar que el poder alcanzado por empresas transnacionales, especialmente en países del denominado Sur Global, tiene vinculación directa con el Objetivo del Desarrollo, que durante mucho tiempo excluyó de su esencia a los derechos humanos, con graves consecuencias para las comunidades y poblaciones que padecieron los efectos del "desarrollo". El problema radica en que, tradicionalmente, el desarrollo fue entendido exclusivamente como crecimiento económico y, lastimosamente, en el campo de la economía y del derecho internacional económico el lenguaje de los derechos humanos no ha tenido espacio.

En este contexto, la fórmula para atraer la inversión extranjera fue ampliamente promocionada como la mejor vía para alcanzar el desarrollo, nuevamente, para los países del Sur Global. Desafortunadamente, muchos de nuestros países entendieron que la mejor manera para atraer la inversión extranjera era flexibilizar las regulaciones impuestas a las empresas. Esta flexibilización se tradujo en un debilitamiento del poder del Estado de controlar la actuación de estas empresas para evitar las afectaciones a los derechos humanos de su población, especialmente de las comunidades directamente vinculadas con la actividad de las empresas.

En este sentido, el papel de los derechos humanos consiste en darle contenido al concepto de desarrollo más allá del crecimiento económico. En otras palabras, el desarrollo como objetivo debe consistir en el pleno ejercicio de los derechos humanos especialmente de los derechos económicos, sociales y culturales, aunque evidentemente en virtud de la interdependencia de los derechos humanos todos deben ser garantizados.

Queda claro el rol de los derechos humanos en la Agenda para el Desarrollo 2030 si analizamos que entre los principales fines de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se encuentra la erradicación de la pobreza, y tenemos claro que la pobreza es un tema de derechos humanos. La pobreza, la violencia y la contaminación que se pretenden abordar a través del cumplimiento de los ODS son temas de derechos humanos y, aunque para muchos esta vinculación queda clara, llegar a su pleno y expreso entendimiento es todavía un reto.

El rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) es precisamente introducir el lenguaje de los derechos humanos en el análisis de estas problemáticas comunes a los países de nuestra región. En el contexto de los ODS y al amparo de los Principios de París, el papel de las INDH consiste en la vigilancia y seguimiento para que las acciones adoptadas por los Estados a fin de que la implementación de estos objetivos tenga un enfoque de derechos humanos. Todo esto como parte del mandato general de las

INDH de vigilar que los Estados cumplan con las obligaciones internacionales adquiridas en materia de derechos humanos.

El análisis realizado en un inicio respecto al poder alcanzado por las empresas no pretende desconocer a estos actores su importancia en el desarrollo socio económico. Como lo ha entendido la Agenda para el Desarrollo 2030 las empresas deben jugar un rol fundamental en el cumplimiento de los ODS. Sin embargo, como en su momento pasó con las atrocidades cometidas por el poder estatal, que dolorosamente nos enseñaron que un Estado sin control comete arbitrariedades y abusos en contra de su población, en el momento actual debemos reconocer que existen prácticas de las empresas que afectan derechos humanos y que para poder garantizar estos derechos se debe fortalecer los mecanismos de protección.

Los Principios Rectores de Naciones Unidas en materia de Empresas y Derechos Humanos no crean nuevas obligaciones internacionales que puedan ser aplicadas a las empresas, estos Principios se fundamentan en las obligaciones internacionales existentes. El primer pilar de estos Principios es la obligación de protección, como una de las obligaciones generales de los Estados en materia de derechos humanos aplicables al caso de las empresas, precisamente porque son las obligaciones respecto de los actos de particulares. El segundo pilar es el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

En este sentido, si bien las INDH deben vigilar que los mecanismos de regulación y control establecidos por el Estado sean efectivos para evitar que la actividad de las empresas impacte negativamente sobre los derechos humanos, también deben informar sobre los casos o situaciones generalizadas que las INDH conozcan y que evidencien posibles afectaciones a los derechos humanos por parte de las empresas.

En ambos casos, tanto para el Estado como para las empresas, las INDH deben acompañar procesos para garantizar la mejor realización de los derechos, entre ellos el establecimiento y desarrollo de indicadores progresivos medi-

bles y evaluables, sobre los que las INDH deben realizar seguimiento. Estos indicadores deben sustentarse en los estándares de funcionamiento de las empresas, que en el caso de las empresas transnacionales no tienen por qué ser diferentes en sus países de origen respecto de los países en los que actúan, puesto que los derechos humanos son universales. En la medida en que estos estándares sean legislados, la capacidad de control sobre ellos se incrementará y permitirá a las INDH tener una mejor herramienta de seguimiento en sus competencias de protección de dichos derechos.

Es de suma importancia que todos los debates y esfuerzos orientados al desarrollo se realicen a la luz de los derechos humanos. Esto permitirá evitar que persista la visión de los países en vías de desarrollo de que deben flexibilizar sus controles para atraer a empresas que en sus países de origen están controladas con un marco estricto que busca proteger a la población de cada país; además, haría posible homologar los estándares para controlar la actividad de estas empresas, a la luz de los derechos humanos.

En este contexto, en primer lugar, en el marco del paradigma tradicional, el reto consiste en establecer estándares de derechos humanos en la legislación que regula a las empresas y, en este sentido, vigilar que el Estado cumpla con su obligación de protegerlos. Es decir, que sea el Estado el que controle y establezca la responsabilidad que las empresas tienen en materia de derechos humanos, en todo lo cual las INDH juegan un papel fundamental. Pero desde el ámbito internacional, implica permear aquellas áreas tradicionalmente restringidas a los derechos humanos, implica cuestionar aquellos mecanismos internacionales, tanto jurídicos como fácticos, que limitan la capacidad regulatoria y de control por parte de los Estados, implica garantizar que los mecanismos establecidos en la esfera internacional para la protección de los intereses económicos de las empresas consideren los derechos humanos de las comunidades afectadas. Para todo esto, la cooperación internacional que pueda existir entre las INDH será fundamental.

Alfonso Cajiao Cabrera

Defensor del Pueblo de Colombia

He recibido con especial agrado la invitación que me fue extendida para participar como ponente en la tercera mesa de trabajo de este importante Foro Internacional, denominado "La contribución del respeto a los derechos humanos por parte de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) a través de los mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo de indicadores de desarrollo". Así que aprovecharé este espacio para compartir la experiencia de la Defensoría del Pueblo de Colombia en la formulación del primer Plan Nacional de Acción de Colombia sobre Derechos Humanos y Empresas, único plan de esta naturaleza que ha sido formulado por un país no europeo.

Con la adopción de este instrumento de política pública, el país busca responder a los compromisos y estándares internacionales en torno al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, en particular, a los Principios

Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos,[1] así como contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) e impulsar el acceso a la remediación efectiva en caso de incumplimiento.

La formulación del Plan Nacional de Acción de Colombia tuvo lugar durante el año 2015. La Defensoría del Pueblo hizo parte de la Mesa Técnica que se creó para su diseño, y actualmente conforma la Comisión de Expertos que asesora su implementación y ostenta la calidad de invitado permanente en el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas que es la instancia de articulación interinstitucional encargada de monitorear su avance y progreso.

La Defensoría ha resaltado la voluntad política del Estado al emitir el Plan Nacional de Acción,[2] al tiempo que reconoce sus aciertos identificando la necesidad de traducirlos en programas concretos y realistas que puedan ser implementados en plazos razonables, en materia de: i) acceso a mecanismos de remediación efectiva; ii) cualificación de los criterios de selección durante la adjudicación de contratos públicos; iii) articulación de sistemas de información que permitan identificar prácticas corporativas problemáticas; iv) contribución de las empresas a la recuperación de la memoria histórica para la construcción de paz, y v) establecimiento de mesas de trabajo interinstitucionales.

---

[1] Los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas y aprobados el Consejo de Derechos Humanos, mediante la Resolución 17/4, del 16 de junio de 2011. Estos Principios Rectores aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

[2] Comentario a los Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos: "Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas". En: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

En el marco de este proceso de formulación, la Defensoría del Pueblo[3] ha reconocido la relevancia de impulsar y profundizar el desarrollo de las siguientes medidas durante la fase de implementación del Plan.

En primer lugar, insistir en que el respeto de los derechos humanos es un deber exigible a empresas y particulares con independencia de que se traduzca o no en una ventaja competitiva del mercado, en la medida que la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige de las empresas tanto evitar prácticas que provoquen consecuencias negativas sobre los derechos como prevenir, mitigar y hacer frente a estas cuando se presenten.[4]

En segundo lugar, garantizar la participación real y efectiva de la sociedad civil, incluyendo medidas tales como: i) un mapeo previo de actores claves; ii) la creación de espacios que en lugar de reducirse a la socialización de contenidos se dirijan a la recolección de propuestas concretas; iii) la realización de encuentros de trabajo en zonas del territorio caracterizadas por los altos impactos socioambientales que han ocasionado las actividades empresariales, y iv) la respuesta motivada del Grupo de Trabajo encargado del monitoreo del Plan a las propuestas que hagan las organizaciones sociales que conforman la Comisión de Expertos.

Este fortalecimiento de la participación de la sociedad civil que propone la Defensoría resulta determinante para lograr adecuar el Plan Nacional de Acción al complejo contexto de prácticas empresariales que se dan en el país y que impactan negativamente los derechos humanos de las comunidades. No

[3] *Ibidem*: "Las instituciones nacionales de derechos humanos conformes a los Principios de París tienen un papel importante que desempeñar, ayudando a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a sus obligaciones de derechos humanos y se aplican eficazmente, y asesorando sobre derechos humanos también a empresas y otros agentes no estatales".

[4] *Ibidem*: "La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos".

es un secreto que la pobreza, la violencia y la debilidad o ausencia institucional son constantes en zonas del país donde resalta la riqueza natural y el potencial para la inversión extranjera. Los proyectos de las grandes empresas son un avance positivo para el desarrollo económico del país, pero es necesario resaltar que la complejidad de los contextos en los que realizan estos proyectos económicos genera una nueva tensión entre prácticas corporativas y protección de los derechos humanos, la cual debe ser estudiada y solucionada de manera articulada entre el Estado, las empresas mismas y la sociedad civil.

De manera tal que sin un diagnóstico que nos permita conocer los reclamos de los campesinos, los pueblos indígenas, las comunidades negras y demás sujetos vulnerables que conviven cotidianamente con los trabajadores y la maquinaria de las empresas será muy difícil que el Estado pueda emprender un esfuerzo efectivo para proteger los derechos humanos en el marco de grandes proyectos corporativos.

Y en tercer lugar, la Defensoría del Pueblo consideró necesario que los estándares de debida diligencia se desarrollen a profundidad y se traduzcan en prácticas concretas que puedan ser implementadas por las empresas y exigidas por las comunidades. Así por ejemplo, los deberes que están dispuestos en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre la evaluación de los impactos de las actividades empresariales acompañada de consultas periódicas a grupos afectados, deben hacerse igualmente exigibles en el marco de la implementación del Plan Nacional de Acción.

En cualquier caso, para la Defensoría es claro que de nada servirá un concepto de debida diligencia que no pueda ser objeto de medición práctica; no le servirá al Estado porque no podrá realizar una vigilancia y control efectivos sobre las prácticas corporativas y mucho menos podrá ejercer su rol de garante protector de derechos humanos. No les servirá a las comunidades porque no podrán elevar reclamaciones específicas que permitan proteger sus derechos; y tampoco le servirá a las empresas porque no podrán tener la certeza necesaria para calcular los costos fijos de un proyecto económico. Por esta ra-

zón, la Defensoría reitera la necesidad de definirla con indicadores, puntos de referencia, fechas límites y metas específicas.

En tal sentido, la Defensoría del Pueblo firmó un Memorando de Entendimiento con el Instituto Alemán de Derechos Humanos, dentro del cual se realizó en marzo del presente año, el foro "Avances y Retos en Empresas y Derechos Humanos en Colombia y América Latina", que contó con la participación del Gobierno nacional, empresas del sector extractivo, población aledaña a las explotaciones, trabajadores, organizaciones no gubernamentales (ONG) y las Defensorías del Pueblo de Ecuador, Perú, Bolivia, Guatemala, Paraguay y México.

El evento tuvo como objetivo establecer el avance del Gobierno sobre el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresa, el papel que han desarrollado las ONG en la expedición e implementación del mismo y escuchar de primera mano las percepciones sobre el tema por parte de las empresas y la sociedad civil. En este espacio, se buscó establecer los desafíos y soluciones que garanticen el respeto efectivo de los derechos humanos en el marco de la explotación minera del carbón y el oro en Colombia, considerando el papel preponderante que están llamadas a protagonizar las INDH.

Hacer cumplir altos estándares sobre empresas y derechos humanos en un país como Colombia significa no sólo superar las prácticas problemáticas existentes, sino preparar el terreno para el escenario largo, difícil y complejo que será el posconflicto.

Para afrontar este gran reto y asumir el rol activo que las INDH deben cumplir, la Defensoría del Pueblo de Colombia se encuentra creando un Grupo Interno de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, con el fin de articular las acciones de diferentes dependencias de la entidad para que en la gestión institucional se promueva la aplicación de instrumentos internacionales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

Entre las principales funciones que tendrá el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo se encuentran:

- Buscar el fortalecimiento institucional.
- Coordinar las acciones que emprendan las diferentes dependencias de la entidad en materia de empresas y derechos humanos.
- Diseñar un mecanismo propio de acceso a la remediación.
- Ayudar al Estado a identificar si las leyes están en coherencia con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y empresas.

El trabajo que desarrollará este grupo también responderá a los compromisos emanados de la Declaración que se dio en el marco del Seminario Regional de la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano, escenario dentro del cual se resaltó la necesidad de:

– Fortalecer las medidas de supervisión a la gestión del Estado para asegurar que cumpla con su responsabilidad de proteger a las personas frente a las actividades del sector empresarial.

– Desarrollar programas y mecanismos de capacitación en el tema, que incluyan el intercambio de experiencias entre las INDH de la región, el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (CIC) y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH).

– Participar activamente en el seguimiento a la implementación del marco y los Principios Rectores.

Aquí me permito resaltar la importancia de la cooperación entre las INDH, dado el carácter transnacional de las empresas. La globalización de las acciones corporativas que pueden derivar en violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas exige crear mecanismos de intercambio de información y buenas prácticas entre nuestras instituciones para que resulte más ágil y efectivo el diagnóstico y posterior monitoreo de estas acciones. La cooperación, además, nos permitirá revisar la efectividad de los mecanismos de acceso de las víctimas a la justicia y trabajar en el diseño de mecanismos no judiciales.

Para terminar, quisiera recordar a Berta Cáceres, la líder indígena defensora de derechos humanos asesinada hace pocos días en Honduras, quien decía en su discurso de aceptación del premio ambiental Goldman: "¡Despertemos Humanidad! Ya no hay tiempo. Construyamos sociedades capaces de coexistir de manera justa y digna por la vida". Y es este despertar y este construir el propósito común que aquí nos proponemos y que debemos impulsar como Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

Muchas gracias

Nabila Tbeur

Asesora Especial en Derechos Humanos y Empresas del
Consejo Nacional de Derechos Humanos
de Marruecos

Permitidme ante todo transmitirles el agradecimiento del señor Presidente del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDHM) por esta invitación y sus disculpas por no estar presente con ustedes debido a compromisos profesionales anteriores.

Quiero expresarles mi alegría por participar en este Foro que trata sobre derechos humanos en el contexto de las empresas y del desarrollo sostenible; una temática esencial para el desarrollo económico de nuestros países, pero también para asegurar el crecimiento equitativo y sostenible en favor de los diferentes componentes de nuestra sociedad y del medio ambiente.

El desarrollo de nuestro país ya no depende únicamente de la condición de crecimiento económico, si no va acompañado de políticas de reducción directa de la pobreza y de garantías de respeto de los derechos humanos, el crecimiento puede causar un aumento de las desigualdades, el deterioro de las condiciones de vida para los más pobres y la represión política y social.

El Programa de Desarrollo Sostenible para el 2030, adoptado en la Cumbre de Alto Nivel en NuevaYork en septiembre de 2015 representa, a este respecto, una serie de objetivos completos orientados hacia la acción integral del desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

Los ODS han dado lugar a una asociación mundial renovada para el desarrollo, con el apoyo de la sociedad civil, del sector privado, los parlamentarios y la comunidad científica y académica.

Al inscribirse en el marco de los ODS, las empresas, ya sean nacionales o multinacionales, grandes o pequeñas, públicas o privadas, ganan en cuanto a la mejora del rendimiento económico y contribuyen a la vez al desarrollo social y ambiental de nuestros países.

El marco internacional relacionado con los derechos humanos y las empresas ha evolucionado rápidamente a través de los Principios Rectores aprobados en junio de 2011, la Agenda 2030 de los ODS y el proceso en curso para la elaboración de un instrumento legalmente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas lanzado en junio de 2014.

Por otra parte, las herramientas de integración de los principios de derechos humanos y los ODS en las estrategias de las empresas, incluyendo su cadena de subcontratación, ocupa actualmente un lugar estratégico.

Marruecos ha tomado la decisión de abrirse económicamente al mundo y en particular a África. El estatuto avanzado del Reino de Marruecos con la Unión Europea, su adhesión al Consejo de Derechos Humanos, su Constitución vanguardista en términos de derechos humanos y desarrollo sostenible y su dispositivo legislativo para el desarrollo sostenible, son muchos compromisos tomados con el fin de consolidar un modelo armónico de desarrollo humano sostenible.

El despliegue de Marruecos en los últimos años en favor de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) constituye un incentivo para la promoción de los derechos humanos, que va más allá del simple alcance de la empresa mediante la extensión de su cadena de suministro, sus relaciones con sus proveedores, sus subcontratistas y sus colectividades en general.

En este marco, la CNDHM está totalmente inscrita en el tema de los derechos humanos, las empresas y los ODS, al igual que otras INDH, gracias al papel que ha sido otorgado a los Principios de París, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración de Edimburgo (2008), la Declaración de Mérida (2015), la Agenda 2030 para los ODS y los Planes de Acción de las Redes Regionales de INDH sobre Empresas y Derechos Humanos.

La CNDHM ha hecho de la promoción de los ODS una de sus prioridades, incluyendo los objetivos en materia de igualdad de género (Objetivo 5), la reducción de las desigualdades (discapacidad y migrantes) (Objetivo 10), el cambio climático (Objetivo 13) la asociación (Objetivo 17), el papel de las empresas siendo transversal en los ODS.

La CNDHM también ha contribuido al desarrollo del proceso de elaboración del Plan Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD, por sus siglas en inglés) Marruecos 2017-2021, con la incorporación de los ODS y la definición de indicadores para su monitoreo.

Nuestro Consejo siempre se ha interesado de manera justificada y legítima en la cuestión de la protección y promoción de los derechos humanos en las empresas. En este contexto, y tras el Seminario Internacional sobre la Responsabilidad Social de las Empresas organizado en Rabat en 2008, la CNDHM lanzó en 2012, un diálogo entre las diferentes partes interesadas y la Confederación General de las Empresas de Marruecos (CGEM) sobre los derechos humanos en las empresas organizando 13 encuentros en tres meses, con las partes interesadas públicas y privadas y la sociedad civil. Este diálogo dio lugar en febrero de 2013, a un seminario sobre "Derechos Humanos y

Empresas en Marruecos", que reunió a 200 participantes en representación del gobierno, de las empresas, de la sociedad civil, de los sindicatos y de las instituciones de gobernanza.

Otras acciones han seguido desde entonces, incluyendo, en particular:

- La presentación en noviembre de 2013 de una opinión a la Cámara de Representantes sobre el proyecto de ley relativo a los trabajadores domésticos.

- El apoyo en marzo de 2013, a la solicitud de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT) relativa a la promulgación del artículo 288 del Código Penal, sobre el derecho de huelga.

- El establecimiento de convenios con la Asociación de Administradores, Directivos y Formadores (AADF), con el Instituto Marroquí de Auditoría Social (IMAS) y con la Royal Air Marruecos (RAM) en abril de 2013.

- La organización entre 2013 y 2015 de 30 talleres de sensibilización sobre los derechos humanos en las empresas, en colaboración con la AADF, la Comisión RSE de la CGEM, la Asociación Marroquí de Inspectores del Trabajo y las Centrales Sindicales.

- La integración de los derechos humanos en la Carta Nacional de Turismo responsable y en la cuadrícula de prácticas de gestión de los recursos humanos de las empresas.

- La organización, a petición de la RAM, de un Programa de Formación sobre los Principios de No Discriminación e Igualdad de Trato, en beneficio de 1,400 miembros del personal de la RAM.

- La organización de seminarios de formación en favor de las redes de las INDH africanas y francófonas en el Centro de Formación de la CNDHM.

Por otra parte, se realizaron tres estudios que se publicarán próximamente, sobre la accesibilidad y la empleabilidad de las personas con discapacidad y la armonización de las leyes y políticas de Marruecos con las normas de los derechos laborales básicos, así como una encuesta sobre "Los Derechos Humanos Laborales de las Mujeres que Trabajan en las Granjas Agrícolas en Marruecos y la Libertad Sindical".

Nuestro Consejo es miembro, desde marzo de 2013, del Punto de Contacto Interministerial Marroquí de la OCDE (PNC) y tiene el honor de presidir en nombre de la GANHRI (siglas en inglés), el Grupo de Trabajo Empresas y Derechos Humanos, desde octubre de 2015.

El tema de los derechos humanos en las empresas nos interpela a todos: el Estado, agentes económicos y sociedad civil; implica necesariamente la regulación, la autorregulación, la inspección y el control.

Nos incumbe en un contexto semejante de globalización pensar y actuar conjuntamente con una inteligencia colectiva en modelos económicos que concilien a la vez el crecimiento sostenible e inclusivo y la reducción del impacto sobre el medio ambiente.

Gracias por su atención

Rina Karen Rodríguez Luján

Jefa de la Defensoría del Pueblo de Perú en la Región de Ancash

La situación en el Perú del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas

Debo iniciar esta ponencia expresando el agradecimiento por la invitación cursada a la Defensoría del Pueblo de Perú para participar en el Foro Internacional sobre los Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible, organizado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México en coordinación con el Instituto Danés de los Derechos Humanos.

Corresponde mencionar que la Defensoría del Pueblo de Perú encuentra su reconocimiento legal en la Constitución Política de 1993, artículo 162o., en el cual se precisan sus competencias constitucionales: defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y la comunidad; y supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

Efectivamente, la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales es nuestra tarea primigenia, orientada a garantizar que todas las personas deban ser tratadas con dignidad y con independencia de su nacionalidad, sexo,

lugar de residencia, creencias religiosas, idioma o cualquier otra condición. Como es de conocimiento, el derecho internacional de los derechos humanos exige a los Estados que, de manera obligatoria, deben abstenerse de restringirlos y, más bien, deben de actuar para su consecución, promoviendo y protegiendo los derechos humanos, así como las libertades fundamentales de las personas y de las comunidades.

Conforme con los Principios de París, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) nos encontramos obligadas a proteger los derechos humanos, recibiendo, investigando y atendiendo quejas, mediando en conflictos y supervisando las actividades; además, debemos promover los derechos humanos a través de capacitaciones, presencia en medios de comunicación, publicaciones, asistencia y, en nuestro caso, recomendando a los gobiernos la mejora de las políticas públicas.

A través de las competencias de una INDH, se debe de promover y asegurar que la legislación, reglamentos y políticas nacionales que armonicen con instrumentos internacionales de derechos humanos en el Estado y su aplicación efectiva. Así también, se debe cooperar con las Naciones Unidas en la promoción y protección de los derechos humanos.

Debemos considerar que las competencias de la Defensoría del Pueblo, si bien se circunscriben a supervisar el accionar de las instituciones públicas, se han extendido a la supervisión de las empresas privadas que brindan servicios públicos. En Perú, a pesar del desarrollo que ha logrado en los últimos años, reflejado en la reducción de la pobreza de 55 % (2001) a 23 % (2015) pero con una economía muy dependiente de la industria extractiva, no se ha consolidado un aparato productivo más diversificado. Por otro lado, el presupuesto para el sector educación sólo en el último año ha superado el 3 % del PIB y el 75 % de la población económicamente activa es informal y, por ende de baja productividad.

Por ello, al depender de la actividad minera, ha sido inevitable la presencia de una serie de conflictos sociales. En estas circunstancias, las empresas privadas y las comunidades –en gran mayoría– han venido participando en espacios de diálogo (mesas de diálogo y desarrollo), promovidas desde la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad (ONDS) de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Oficina de Gestión Social del Ministerio de Energía y Minas y de la Defensoría del Pueblo, con la finalidad de que mediante esta comunicación se encuentre la orientación para solucionar las divergencias presentadas.

Como se podrá apreciar, en cuanto a las labores con empresas privadas –especialmente con las que realizan actividades extractivas– se parte de la premisa que en Perú, la minería representa alrededor del 25 % de la inversión privada, siendo el principal contribuyente de impuestos con el 15 % del total de recursos tributarios recaudados y 30 % del impuesto a la renta corporativa, conforme con lo informado por el Instituto Peruano de Economía desde el 2012.

Al realizar un enfoque económico, podemos hallar que, respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH), de 73 distritos involucrados en conflictos relacionados con la minería de enero de 2016 a la fecha, 63 (86%) muestran un IDH medio a bajo. Además, conforme al Índice de Desarrollo Económico (IDE), de 55 provincias involucradas en conflictos relacionados con la minería de enero de 2016 a la fecha, 42 (76 %) presentan un IDE de medio a bajo.

Entonces y de acuerdo con lo anterior, es indefectible que la presencia de empresas mineras en los Distritos de Perú haya generado que la población organizada exija la atención de parte de sus carencias que les permitan obtener un mejor desarrollo. En este contexto, la Defensoría del Pueblo de Perú ha reconocido algunos factores que explican esta conflictividad social: presencia de industrias extractivas en contradicción con economías y culturas tradicionales, falta de planes efectivos de inclusión productiva de las comunidades, canon y regalías no siempre convertidas en bienestar; débil representa-

ción política que favorece el surgimiento de intermediarios informales y la subvaloración de las culturas diferentes.

En resumen, la política institucional de la Defensoría del Pueblo, en cuanto a sus labores con empresas privadas, se determina con la supervisión a las empresas que prestan servicios públicos, derivada directamente del mandato constitucional; otra responsabilidad gravita en la gestión y transformación de conflictos sociales, uno de cuyos actores primarios es la empresa, construida en el marco del mandato también constitucional, como es la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales. En este último punto, la Institución interviene, pues se vulneran o se exponen los derechos de las personas, la confrontación violenta que afecta la gobernabilidad local, regional y nacional, se desfavorece las condiciones para el desarrollo, porque se desincentiva una cultura de diálogo.

Respecto de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, estos fueron puestos en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"; se encuentran recogidos en 31 Principios dirigidos a los Estados que son el conjunto de directrices consensuadas para la comunidad internacional, que se materializan en una mayor concreción de normas nacionales, acuerdos internacionales y multilaterales, dirigidos a la adecuada protección, garantía y restitución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales.

En efecto, estos principios determinan de manera explícita la obligación de proteger (Estado), de respetar (empresas) y de remediar (víctimas), tomando como referencia el derecho internacional de los derechos humanos. Se debe considerar de especial atención la vinculación existente entre los derechos humanos con las actividades empresariales mediante enfoques de derechos, considerando la afectación a la vida, salud e integridad, trabajo, educación y otros.

En cuanto al Perú, es de suma importancia que como Estado se conozca con claridad sus funciones de protección de los derechos humanos frente a las consecuencias negativas del accionar de las empresas, el cual determine responsabilidades administrativas, civiles y penales, así como garantizar el acceso a la reparación eficaz cuando las personas o comunidades hayan sido afectadas por las actividades empresariales, más allá de sólo posibles daños ambientales.

Es necesario añadir que cuando mencionamos la existencia de la necesidad de que los derechos humanos sean respetados por las empresas no sólo se refiere a la adopción de medidas claras, sino que, a la vez, los Estados determinen los reglamentos y las políticas públicas orientadas a fomentar ese respeto y la rendición de cuentas ante las consecuencias negativas que puedan producirse.

En esta línea y considerando que la dinámica de la economía peruana proviene en un alto porcentaje de actores privados, se requiere contar con mecanismos efectivos de supervisión de las empresas y políticas que estimulen la planificación concertada entre actores sociales, estatales y empresariales, y evitar con ello el surgimiento de posibles conflictos sociales. Asimismo, es importante conocer los derechos humanos que podrían verse conculcados por acción de las empresas, el funcionamiento del mercado y los derechos que de él se derivan, para encontrar la medida justa de respeto y protección.

Tomando como referencia, la inversión de empresas mineras en Perú, consideramos que el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas es una de las mejores garantías para el desarrollo adecuado de sus proyectos, a través de la transparencia desde el primer día; el respeto por las distintas cosmovisiones diferentes; y, por los beneficios compartidos. Es necesario precisar que, en el caso de las empresas mineras, cada una difiere en los capitales de inversión; se clasifican en pequeña, mediana y gran minería, lo cual es tomado como un indicador para las comunidades y su exigencia de compromisos sociales, así como para el abordaje de las situaciones de conflictividad social registrados.

Así, dentro de lo determinado por los Principios, las empresas deben realizar una tarea permanente de seguimiento para conocer si sus políticas internas de derechos humanos son acertadas; además, si han contribuido a responder de forma eficaz a las consecuencias sobre los derechos humanos; además si han permitido incorporar la mejora continua en estos enfoques, sobre todo, cuando se produce un impacto en las personas pertenecientes a grupos vulnerables o excluidos de la sociedad.

Consideramos que la Defensoría del Pueblo o las INDH pueden cumplir un importante rol de promoción de los Principios Rectores y pueden realizar labores de supervisión para la elaboración e implementación de los Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos, ya que en Perú sólo han sido mencionados de manera muy escueta en el Plan Nacional de Derechos Humanos.

Es importante focalizar las actividades en la permanente promoción y difusión de los Principios Rectores, por cuanto ello coadyuvaría a la creación de políticas públicas, en las cuales la regulación de los derechos laborales, medio ambiente, seguridad y transparencia, puedan ser consideradas como angulares en esta temática, para garantizar el "no dañar", "prevenir", "proteger", "respetar", "remediar", y "cumplir" cada una de estas acciones con la "debida diligencia".

Para poder concretar el monitoreo de la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, es importante que como Estado se determine como política pública, se establezcan los instrumentos legales para que las empresas se basen en óptimos indicadores cualitativos y cuantitativos, así como que se pueda contar con rápidas y completas fuentes de información (externas e internas) que les permitan contar con un monitoreo del cumplimiento del respeto por los derechos humanos.

Perú se encuentra en el proceso inicial para incorporar un trabajo sostenido entre Estado y empresas, pues como ya lo hemos mencionado, el Plan Nacional de Derechos Humanos, lo considera de manera escueta, siendo una exigencia contribuir a un mejor desarrollo de los Principios, considerando la presencia de una diversidad de empresas que desarrollan sus actividades sin reparar en el respeto a los derechos humanos como parte de su política de desarrollo e inversión. En estas condiciones, estimamos importante promover un acercamiento a las empresas que se muestran interesadas en respaldar el proceso y a las organizaciones de la sociedad civil que podrían promover el tema.

La Defensoría del Pueblo de Perú puede colaborar con la determinación del punto de contacto nacional en el diseño de las estrategias para la elaboración del PNA y supervisión de su ejecución, para lo cual las experiencias adquiridas en nuestro abordaje de los conflictos sociales y las plataformas de lucha de los demandantes, nos han permitido constatar las principales situaciones de preocupación de la población, en relación con la vulneración de los derechos humanos.

Queda claro que en Perú la tarea por incorporar e implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", es una ardua tarea pendiente pero necesaria que debemos impulsar todos los actores Estado, empresas, INDH y sociedad civil. Finalmente, los insto a sumarse a esta labor con una frase escrita por CésarVallejo Mendoza, en *Poemas humanos* (1939), "Hay, hermanos, muchísimo que hacer".

Enrique Guadarrama López

Segundo Visitador General
de la Comisión Nacional de los
Derechos Humanos

La actuación de la CNDH en temas de empresas y derechos humanos

Es claro que nos encontramos en un proceso de construcción acerca del binomio empresa-derechos humanos; el propósito es formular algún aporte a la discusión y análisis del tema en el que se consideren aspectos doctrinales y cuestiones prácticas.

La presentación se divide en tres puntos: i) reflexiones generales, ii) algunas consideraciones de carácter propositivo y iii) algunos casos que ha conocido la CNDH.

En el evento anterior, también organizado por la CNDH como ahora, expuse algunos aspectos de lo que se podría hacer en el ámbito legislativo, para avanzar en la materia, en el que abordé la parte operativa y funcional de las actividades de la CNDH. Ahora formulo otros planteamientos.

Reflexiones generales

Actualmente ya contamos con una serie de condiciones con las que se debe trabajar en el rubro empresas y derechos humanos:

- Una guía con enfoque obligacional para los Estados, aprobada por la ONU, que son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

- La obligación de los Estados de establecer mecanismos eficaces para que las empresas respeten los derechos humanos, en los que se observen los Principios Rectores de la ONU. En México se está trabajando en elaborar un Plan Nacional de Acción para cumplir con el compromiso internacional.

- Una guía asumida por las propias Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, que es la Declaración de Mérida, de octubre de 2015. La CNDH fue impulsora importante en la redacción y aprobación del documento.

- La competencia indirecta de los organismos públicos de derechos humanos que conforman el Sistema No Jurisdiccional de Protección de Derechos Humanos para conocer de quejas sobre violaciones a derechos humanos que involucren la actuación de empresas, ya que sólo pueden investigar las acciones u omisiones de autoridades.

- Una guía a las empresas con un enfoque que pretende ser obligacional, establecida en los Principios Rectores de la ONU, acerca de lo que deben cumplir y observar las empresas. El documento se refiere a las obligaciones de las empresas; en realidad en esa guía prevalecen las buenas intenciones.

Dentro de este conjunto de condiciones se adolece de un componente fundamental, el relativo a la responsabilidad específica de las empresas en casos concretos en que se acredite que violaron derechos humanos de grupos o de personas. Sobre ese punto voy a desarrollar algunos argumentos.

Premisas de análisis

Hay dos premisas para el análisis del tema. La primera se relaciona con los derechos, obligaciones y deberes en general y la segunda se vincula con la actividad empresarial.

Por lo que toca a los derechos es muy claro que se reconocen *todos los derechos humanos* a todas las personas, sean físicas o morales, en *todas las materias* o ámbitos de aplicación.

En cuanto a las obligaciones, *todas las personas* están obligadas (en particular las autoridades de los tres niveles de gobierno) a respetar los derechos humanos, tanto de los particulares como de las personas morales (entre ellas las empresas) en su ámbito de actividades.

Por lo que se refiere a los deberes, es incuestionable que los Organismos Públicos de Derechos Humanos *deben velar* por el respeto a los derechos humanos en el ámbito de su competencia por parte de las autoridades, en el que se incluyen actos de particulares con anuencia de alguna autoridad. En su trabajo, los organismos de derechos humanos *deben considerar el catálogo de derechos humanos*, constitucional, legal y convencional.

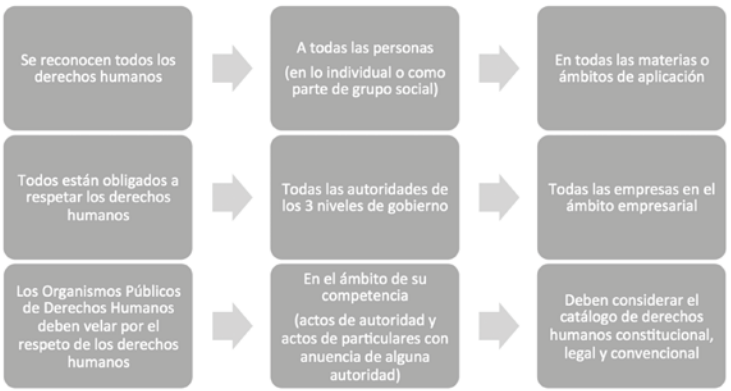
En esta primera premisa se conjuga un triple componente: derechos-obligaciones-deberes.

En cuanto a la segunda premisa, relacionada con la actividad empresarial, se debe partir de lo siguiente: i) *todas las empresas* gozan de derechos humanos;

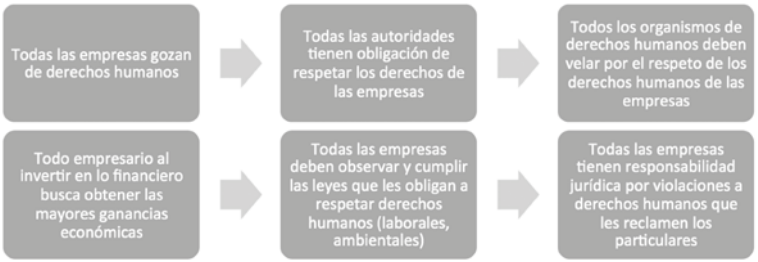
ii) *todas las autoridades* tienen la obligación de respetar los derechos de las empresas; iii) *todos los organismos de derechos humanos* deben velar por el respeto de los derechos humanos de las empresas, y iv) *todas las empresas* deben observar y cumplir las leyes que las obligan a respetar los derechos humanos.

En esta segunda premisa se tiene otro componente de índole económico: i) todo empresario al invertir en lo financiero busca, por razón natural, obtener las mayores ganancias económicas. Lo anterior se puede representar en el siguiente esquema:

A) En cuanto a derechos, obligaciones y deberes



B) En cuanto a actividad empresarial



Hay que destacar que todas las empresas están obligadas a respetar los derechos humanos que las propias leyes les han establecido como obligación a observar. Por tanto, todas las empresas tienen responsabilidad jurídica por violaciones a los derechos humanos que les reclamen los particulares. Al estar plasmada la obligación empresarial en las leyes, los particulares pueden exigir a las empresas el cumplimiento de sus derechos. El ejemplo se tiene en el ámbito laboral, en el que a la par del cúmulo de derechos reconocidos constitucional y legalmente, se establecen mecanismos de exigencia para su observancia y cumplimiento.

Lo que ahora se pretende es buscar que las reclamaciones o demandas de particulares a las empresas tengan una especie de acompañamiento por parte de los organismos de derechos humanos e inclusive que puedan ser investigadas por éstos.

Algunas consideraciones

1. Los elementos expuestos como premisas deben servir en la construcción jurídico-doctrinal del tema. Se reitera que competencialmente los organismos de derechos humanos están vedados para conocer de manera directa la actuación de las empresas. El reto es buscar la fórmula para superar esa veda legislativa.

2. El planteamiento parte de buscar respuesta a una interrogante: ¿cómo hacer compatible el binomio riesgo empresarial-observancia de derechos humanos? Ahí está la clave, pues se presenta una combinación de aspectos de índole económica con aspectos jurídicos.

3. Es importante considerar que los derechos humanos no deben ser vistos como un obstáculo del sano ejercicio económico del sector empresarial. No se trata de ser enemigos. Se debe pensar en ser aliados y trabajar de manera conjunta para conseguir una finalidad común.

4. Otro planteamiento es: ¿cómo lograr que la relación entre los organismos públicos de derechos humanos y las empresas no tenga una sola cara de la moneda, consistente en que una empresa pueda ser quejosa de una violación a los derechos humanos, pero no ser responsable de una violación a derechos humanos?

5. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las empresas tienen derechos humanos. Pero falta la otra cara de la moneda, la relacionada con exigirles responsabilidad específica por incurrir en violaciones a los derechos humanos de grupos sociales, lo que implicaría que tengan que responder a requerimientos de los organismos públicos de derechos humanos.

6. En la búsqueda de no confrontación y sí de cooperación se debe asumir el rol que corresponde a cada parte: las empresas, los organismos de derechos humanos, las dependencias de gobierno, la sociedad civil, las universidades.

7. Es importante lograr que las empresas vean más fácil respetar los derechos humanos que violarlos; ese debe ser su objetivo respecto del tema de derechos humanos. Hay que romper el círculo vicioso de que violar derechos humanos resulta más atractivo en aras de obtener mayores ganancias económicas. De dar ese giro en la óptica empresarial, se puede avanzar a pasos más acelerados.

8. Parte de la fórmula de avance en el tema es apelar a la solidaridad humana. Nuestro país es ejemplo múltiple de esquemas de solidaridad en situaciones de afectaciones por eventos adversos de la naturaleza (terremotos, tsunamis, lluvias "atípicas"). Es común que muchas empresas envíen víveres y ropas a la zona de afectación.

9. Los gestos de solidaridad son circunstanciales y condicionados a que ocurran eventos de afectación colectiva. ¿Por qué no buscar que esa solidaridad sea algo permanente? Y que ese esquema se asuma por las empresas.

10. Al respetar los derechos humanos una empresa tiene mayores posibilidades de ganancia económica porque lleva implícito el reconocimiento social para los productos que fabrica o los servicios que ofrece; una suerte de sello de identificación del público de que se está en presencia de una empresa que respeta derechos humanos.

11. Como parte de este enfoque empresa-derechos humanos-riesgo empresarial, se debe superar la idea de contraposición de intereses, por un lado, el de las empresas de obtener ganancias, por otro el de la gente que considera que la empresa busca aprovecharse de ellos.

Algunos casos ante la CNDH

12. Se conocen las circunstancias con las que trabajan los organismos de derechos humanos. Sólo pueden conocer de quejas en contra de actos u omisiones cometidos por las autoridades. También se puede conocer de actos de particulares cuando hay anuencia, tolerancia o hasta un impulso de una autoridad.

13. El camino legislativo se ha venido abriendo. En la Ley de Amparo, se prevé la posibilidad de asimilar a los particulares con el carácter de autoridad, para efectos del otorgamiento del amparo y protección de la justicia federal.

14. En ese sentido, en el tema de empresas y derechos humanos se tiene que buscar un *simil* a lo que se reconoce en la Ley de Amparo: qué las empresas puedan ser asimiladas como autoridades para efecto de calificar las violaciones a los derechos humanos que cometan en perjuicio de colectividades de personas.

15. A fin de evitar la invasión de competencias de los organismos de derechos humanos en asuntos que son facultades de otras autoridades, se debe pensar en circunscribir el conocimiento de los organismos de derechos humanos a

asuntos que impliquen violaciones a derechos humanos de gran impacto en colectividades o grupos sociales con un número importante de personas.

16. Hasta ahora la CNDH viene conociendo de casos en el ámbito ambiental o laboral, por ejemplo, la vulneración a derechos ambientales o a una consulta previa. Nada excluye que se incorporen empresas de otro sector, así como de otro tipo de derechos vulnerados. El tema empresarial no se puede circunscribir a lo más inmediato que es lo ambiental y lo laboral. El abanico se puede abrir.

Podría ser el caso de las empresas financieras que al actuar negligentemente provocan la pérdida de ahorros de cientos o miles de personas o ahorradores.

17. La CNDH ha generado Recomendaciones que tienen que ver con empresas mineras. Fue el caso de Pasta de Conchos, el caso de la mina Ferber, la mina Lulú. Tuvo que haber accidentes graves y lamentables, para que se desnudara una situación que estaba incubándose y que un día explotó. Se acreditó que no había supervisión, que los manuales de operación no estaban actualizados, que los protocolos no se observaban, que todos simulaban que actuaban, pero no era así.

18. La CNDH se formuló la pregunta: ¿cómo investigar la actuación de la empresa? Ante el impedimento legal para actuar en su contra, la acción institucional se enfiló hacía las autoridades competentes en el sector de pertenencia de la empresa (sea por las facultades de supervisión, de registro, de inspección u otras). A través de esta competencia indirecta pudo la CNDH conocer del asunto, pedir informes, ir a recabar testimonios y evidencias, en fin, realizar todo el trabajo de investigación que sustenta toda Recomendación de la Institución.

19. Las Recomendaciones que se han emitido fueron dirigidas a dichas autoridades competentes, en las que se incluyeron: i) reparación integral al daño; ii) la exigencia de responsabilidades a los servidores públicos responsa-

bles, por la negligencia, omisión o acción que provocaron la violación de derechos humanos de la colectividad, y iii) las medidas preventivas encaminadas para saber qué hacer a futuro para evitar situaciones similares.

20. A lo largo de su existencia la CNDH ha emitido múltiples Recomendaciones en las que aparecen involucradas empresas. Las hay dirigidas a empresas públicas como Pemex, así como otras en las que figuran empresas privadas. En el caso de estas últimas, se pueden distinguir asuntos en los que hubo una afectación individual o particular a una persona, por lo cual los puntos recomendatorios son específicos; asuntos en los que originalmente la afectación es individual, pero el hecho violatorio puede afectar a una colectividad, ejemplo, una constructora de casas habitación para trabajadores que utilizó materiales de ínfima calidad, que provoca defectos en la construcción y riesgo al momento de habitarlas; aquí los puntos recomendatorios incluyen el elaborar lineamientos de supervisión para evitar afectaciones futuras; asuntos en los que la afectación es colectiva desde un principio. Otro ejemplo, desechos tóxicos en ríos o lagunas, que afectan el entorno ambiental; en estos supuestos los puntos recomendatorios se encaminaron a cambiar las políticas de actuación de las autoridades para lograr que la problemática se supere y no se repita.

21. Por otra parte, hay que destacar que se realizó un Informe Especial sobre las condiciones de salubridad sobre la zona carbonífera en el estado de Coahuila. En el informe se exponen muchos aspectos recomendatorios, entre ellos los de inspección, sistema de intercambio de información, asesoría jurídica a los trabajadores, mecanismos o protocolos para el esquema de supervisión, y la elaboración de proyectos de iniciativas de ley.

22. La CNDH ha llegado hasta donde legalmente tiene permitido; no se ha quedado atrás; pero reconoce la dificultad legal de dar un paso hacia adelante.

23. A manera de consideración final hay que insistir en el trabajo de coordinación entre los actores involucrados en el tema empresas y derechos huma-

nos, en el que se incluyan diversos enfoques. Un enfoque dogmático para la construcción doctrinal (aquí se debe pedir apoyo a las universidades); un enfoque práctico para la conformación de precedentes, que incluya las resoluciones de las quejas para visualizar áreas de oportunidad argumentativa para nuevos casos; un enfoque institucional para generar políticas públicas; un enfoque preventivo para desarrollar esquemas de capacitación, con perspectiva de apoyo a las víctimas y a la población en general; un enfoque activo, para dar cumplimiento a lo establecido en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

24. En el enfoque preventivo se incluye la formulación de propuestas legislativas, entre ellas la relativa a la ampliación competencial de la CNDH para conocer de quejas contra empresas. El camino es largo y va por varios frentes, pues no es lineal, sino que es horizontal. Hay varias rutas a recorrer; no nos agobiemos, pero tampoco nos cansemos ni aflojemos el paso.

Muchas gracias

CUARTA MESA

Pueblos indígenas y desarrollo

Diana Chávez Varela

Directora del Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas

Buenos días, agradezco la invitación para participar en esta conversación y enhorabuena a la CNDH por facilitar este espacio. Considero que los pueblos indígenas y los derechos humanos son temas fundamentales que nos convocan en América Latina y particularmente en México.

Me gustaría centrarme en dos puntos principales: en primer lugar, recapitular de manera general cómo se está abordando la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde nuestra oficina, el Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial de Naciones Unidas, su avance en los últimos años y cuál es el estado actual del mismo.

En segundo lugar, abordaré un tema estratégico en esta agenda: el desarrollo indígena, y para ello, comentaré el derecho a la consulta previa, libre e informada.

El Pacto Mundial es la iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas que trabaja en la implementación de 10 Principios para promover la RSE en

las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

Aunado a lo anterior, les comentó que el Centro Regional de apoyo al Pacto Mundial en América Latina se encuentra en Bogotá, Colombia, esto por invitación del Gobierno colombiano y por el apoyo de empresas con operaciones en la región. Cabe señalar que somos el único Centro Regional que hoy por hoy tiene el Pacto Mundial en el mundo; hace siete años, cuando estaba hablándose sobre el tema de responsabilidad social, había centros regionales en Europa y Asia pero no en América Latina y al momento somos la única región con una oficina dedicada a la implementación de iniciativas globales con base en el contexto y retos del continente.

El tema de la RSE ha tomado un matiz diferente en cada país, sobre todo en América Latina. Desde el año 2009, se inició una transición en el diálogo, pasando de la responsabilidad social, a la sostenibilidad en los últimos dos años. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) han contribuido a esta transición y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a diferencia de los ODM, los cuales depositaban en los Estados la tarea principal de alcanzar estos objetivos, los ODS incluyen la participación del sector privado como agente de contribución al desarrollo.

Durante las negociaciones para la conformación de los nuevos Objetivos Globales de Desarrollo, se evolucionó de la escuela clásica del desarrollo, cuyos pilares son la salud y educación, se dio paso a una nueva ecuación en la que los actores económicos se adentraron en la importancia de los temas sociales, que de manera tradicional, pertenecían a la agenda del Estado.

En este abordaje de ideas, se cuestionó hasta dónde debería llegar la responsabilidad y la participación de las empresas, y hasta dónde debe llegar la del Estado. En este sentido, en América Latina hemos sido testigos del trabajo que han hecho las empresas en la construcción de infraestructura social como

son centros comunitarios y escuelas; sin embargo, a partir de esta convivencia y en un terreno con grandes retos en la región continúa siendo no la más pobre, pero sí la más desigual.

Debemos recordar que en 2011, Naciones Unidas dio a conocer los Principios Rectores, en donde se plantea, entre otras cosas, el papel de las empresas frente a los derechos humanos tema que está inmerso en un sinnúmero de retos. Para entender lo anterior, es necesario analizar el panorama global del sistema.

África es pionero en prácticas de referencia en lecciones aprendidas sobre el impacto de los derechos humanos en la operación y reputación de la empresa. Uno de los ejemplos más conocidos es en el sector extractivo, la compañía inglesa Shell, donde a final del siglo pasado su política de uso de la fuerza dio la vuelta al mundo por el conflicto con líderes de pueblos indígenas detenidos sin el debido procedimiento judicial.[1] A partir de este hecho, se inició un debate en el que el principal cuestionamiento giraba en torno a: ¿es el Estado el principal garante de los derechos humanos?, así como ¿cuál es el papel de un actor económico cuyas ventas sobrepasan los Productos Internos Brutos de algunos países?

Esto fue conformando una agenda en donde el tema de los derechos humanos se empezó a incorporar como área transversal en la operación de la empresa. En América Latina, uno de los grandes retos en materia de derechos humanos son las pequeñas y medianas empresas (Pymes), sobre todo en aquellas que operan en la informalidad ¿cómo llevar estos temas a la práctica? Y, sobre todo, ¿cómo hacerlos una herramienta que no sólo sea un tema de negocio?

[1] https://www.hrw.org/reports/1995/Nigeria.htm

Retomando el tema de los Principios Rectores, a partir de su publicación estos han sido reflejados, entre otros documentos, en los tratados y/o acuerdos de libre comercio; como en el Acuerdo Comercial que tiene la Unión Europea con Colombia y Perú. El mencionado acuerdo tiene un apartado puntual sobre el respeto y la promoción de los derechos humanos, además el capítulo tercero titulado "Acuerdo para el Desarrollo Sostenible", establece que si una de las partes del Acuerdo infringe los principios democráticos, el Estado de Derecho y los Derechos Humanos, la otra parte puede adoptar inmediatamente medidas proporcionadas, unilaterales y contundentes, incluida la finalización del instrumento o su suspensión parcial o total.

Es importante señalar que el Centro Regional, en su diálogo con los Directivos de Sostenibilidad, ha confirmado que una de las áreas de oportunidad que tenemos en la región son los temas fiscales. En relación a la cuestión de los derechos humanos, se tiene que analizar cómo todas las empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes, pueden contribuir al desarrollo a través de un ejercicio fiscal claro, de un ejercicio transparente y responsable. También es importante analizar la creación de fundaciones empresariales y su relación fiscal con la empresa.

Por otra parte, a partir del año 2009, se ha abordado, desde tres frentes, el tema de la sostenibilidad:

1. *La gobernabilidad y la transparencia*. ¿Cómo y hasta dónde la empresa comunica? ¿Cómo genera sus ganancias?

2. *El medio ambiente.* Ese eje transversal y tema que guarda interés cuando se habla de la participación de las empresas en comunidades locales; la discusión a nivel global es: ¿de quién son esos recursos?

3. *La parte social*. En su contexto macro.

Observamos como tendencia en las empresas multinacionales la migración de las áreas de responsabilidad social para en muchos casos pasar a ser áreas de sostenibilidad. Dentro de las áreas de sostenibilidad, normalmente, es donde se abordan los temas de derechos humanos.

En este sentido, en el año 2015, nuestra oficina hizo una encuesta para evaluar en qué área, dentro de la empresa, se encuentran las áreas de responsabilidad social y de sostenibilidad. Esta encuesta nos arrojó, entre otros datos, que cuando se trata de temas jurídicos, de acceso a la información y de derechos humanos, estos son encomendados a las áreas legales de las empresas, dentro de los departamentos jurídicos. Uno de los grandes retos que tienen las áreas de responsabilidad social, es la de ser un factor de decisión dentro de la empresa.

Sin embargo, en América Latina, a pesar de la promoción que se ha dado al tema, es importante ver la operación completa: ¿cuáles son las políticas en la cadena de valor? y, sobre todo, ¿cómo lleva a cabo la relación con las comunidades donde opera?, ¿se ha tenido una evolución de la filantropía a la sostenibilidad que se ve reflejada en su pago de impuestos? Todo ello implica un reto para el continente.

Derechos Humanos y Desarrollo Indígena

Debemos recordar que el Pacto Mundial de Naciones Unidas está conformado por 10 principios, los cuales están plasmados en cuatro apartados: derechos humanos; normas laborales; medio ambiente, y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

De las cuatro áreas temáticas que tiene el Pacto Mundial, derechos humanos es el área que ha representado más retos en la conversación empresarial, ha sido importante generar una diálogo educado sobre el papel de la empresa en

el apoyo a los derechos humanos y a partir de esto unificar criterios, ya que en países donde ha habido dictaduras y conflictos armados, derechos humanos es un término con una connotación histórica de violación de estos.

En relación con el desarrollo de los pueblos indígenas, es importante destacar la relevancia que tiene el garantizar el derecho a la participación efectiva de los mismos en la adopción de decisiones que afectan de manera directa o indirecta sus costumbres, su estilo de vida, sus tierras tradicionales y territorios que habitan, su integridad cultural y otros derechos; para lo cual es necesario trabajar y hacer garante el principio del consentimiento libre, previo e informado.

En ese sentido, la Declaración de las Naciones Unidas para los Pueblos Indígenas destaca, entre otras cosas, los procesos tanto internos como externos a los que tienen derecho; mientras que el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales contiene disposiciones fundamentales sobre el derecho a la participación dentro de estos procesos de toma de decisiones.

Aunado a lo anterior, el artículo 6 del Convenio 169[2] establece en su apartado 2 que:

> Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Asimismo, el artículo 7 del mencionado Convenio, establece que los pueblos indígenas tienen derecho a decidir sobre sus propias prioridades y ello incluye la utilización, administración y conservación de los recursos naturales que puedan hallarse en sus territorios.

[2] Organización Internacional del Trabajo, Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100910.pdf

Me gustaría destacar el caso de Perú, uno de los países con los que más hemos trabajado el tema de empresas y derechos humanos. Por ejemplo, en Lima se llevó a cabo un encuentro extraordinario de la Federación Iberoamericana del Ombudsman en el que se abordó el tema del derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas, así como el papel de los *Ombudsman* en América Latina, al respecto.

Debemos destacar que las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos juegan un papel fundamental en la promoción y protección del derecho a la consulta previa, libre e informada. Adicionalmente, es importante reconocer la disposición del sector empresarial para realizar consultas previas y la necesidad de contar con reglas claras por parte del Estado; además destacar el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil en el impulso al reconocimiento pleno del derecho a la participación efectiva de los pueblos indígenas.

A manera de conclusión rescato los siguientes puntos:

- En América Latina, los Estados deben incluir en su agenda nacional las políticas que pueden llevarse a cabo para impulsar el pleno ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas.

- Deben definirse cuáles son los derechos y las obligaciones de los ciudadanos, ¿cuáles son los deberes del ser humano? Se debe establecer el binomio de ejercicio de derechos-ejercicio de los deberes del ciudadano.

- El marco jurídico con que operan, tanto las comunidades como las empresas, tiene que estar claro y eso le compete al Estado. Deben establecerse con claridad las reglas del juego para cada uno y, sobre todo, debe ser un diálogo entre iguales, en donde las condiciones estén dadas.

Finalmente, considero que debemos enfocarnos en los temas estratégicos, sobre todo en los temas que fomentan la convivencia sana entre los diferentes actores. Además, debemos tener presente que América Latina tiene una tarea

pendiente: el diálogo sobre inversión, ya sea nacional o extranjera, en comunidades o en pueblos originarios. En este sentido, la región debe empezar a construir a partir de estas tareas pendientes para el fortaleciendo del estado de derecho; a partir de cómo vislumbramos un futuro dónde los 17 ODS puedan hacerse realidad, de una manera muy práctica.

Gracias por su atención

Yerko Ljubetic Godoy

Encargado del Programa de Derechos Humanos y Empresas del
Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile

Buenos días. Quisiera agradecer la hospitalidad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y de la Comisión de Derechos del Estado de Chihuahua porque han hecho un enorme esfuerzo con la organización de este evento que hasta ahora ha sido impecable.

Quisiera abordar este tema, primero haciendo una pequeña síntesis del contexto de la situación indígena en Chile para que entendamos que este país está, en esta materia, en una condición similar a la que caracteriza a la del conjunto de pueblos indígenas en nuestra región. Lo anterior, debería representar una fortaleza para el trabajo que hacemos quienes tenemos responsabilidad de promover el respeto de los derechos humanos a lo largo del continente.

En Chile, entre el 5 % y el 8 % de las personas que habitan el territorio son parte de alguno de los nueve pueblos indígenas que reconoce nuestra ley. La cifra es variable; como ustedes saben, una cosa es estimar datos con estadísticas oficiales y otra cosa, es el auto reconocimiento que hace la persona acerca

de su condición de o no indígena. Cuestión que habla también del efecto discriminador que este tema guarda en sociedades como la nuestra.

Esta realidad ha sido abordada desde el retorno de la democracia y el fin de la dictadura, a través de la conformación de estructuras institucionales que han tratado de ir abordando el tema indígena con bastante retraso o con un alcance muy corto a nuestro juicio. Existe hoy en día una Comisión Nacional de Desarrollo Indígena que tiene básicamente la responsabilidad de llevar adelante una política de restitución de tierras usurpadas, fundamentalmente al pueblo mapuche por ser el mayoritario y tener éste una presencia importante en las regiones del sur del país. Las regiones que hay en Chile, son como los estados en México, pero al igual que Colombia, somos un Estado unitario y centralista.

El pueblo Mapuche desarrolla de manera particular, una conocida historia de permanente reivindicación de sus derechos y territorios ancestrales. Lo anterior, no sólo se constituye en un problema específico, en una temática específica del problema indígena en Chile, sino que esto desborda ese cauce y es por eso que actualmente se constituye en uno de los problemas políticos más relevantes que tiene la sociedad y el sistema político chileno.

Dicho esto, quiero hacer dos o tres afirmaciones que me parecen válidas a nivel general en nuestro continente, desde el punto de vista de la vinculación de los derechos humanos y la realidad de nuestros pueblos indígenas. Lo primero que quiero destacar, a partir del título de esta mesa "Pueblos indígenas y desarrollo" es algo que ya había sido insinuado por el Defensor del Pueblo colombiano en su intervención, y es que tenemos un problema central sobre el concepto de desarrollo actualmente vigente y hegemónico.

Hoy día el mundo se estructura en base a un modelo de desarrollo que impone un cierto orden internacional de la economía, en la que los países y sus economías cumplen un papel específico y funcional. Particularmente, los pueblos del sur, los de esta región estamos llamados a cumplir con el papel de

proveedores de materias primas e insumos básicos que requiere el norte industrial, el que convierte tales insumos en productos elaborados. Posteriormente, estos productos nos son vendidos con un alto valor agregado.

Ese orden internacional de la economía nos ha condenado a ser los proveedores de esta materia prima a través de actividades extractivas que normalmente depredan nuestros recursos naturales y afectan gravemente a las comunidades de su entorno. Ésa es nuestra realidad, eso es lo que ocurre desde México hasta Chile.

Somos países generosos en naturaleza, en recursos naturales, pero el papel que cumplimos en el mundo es sacar la mayor parte de esos recursos naturales en el menor tiempo posible para satisfacer las demandas de un norte industrializado que requiere de esos insumos y de esa materia prima para el desarrollo de su propio esquema económico. Ese injusto orden internacional es el que nos condena a esta condición.

Este modelo normalmente conlleva efectos desastrosos no sólo desde el punto de vista de los territorios ricos en su flora y fauna (desde el punto de vista medio ambiental), sino también para quienes vivían desde mucho antes que nosotros en los territorios, los pueblos indígenas originarios de estas regiones.

Por tanto, los efectos de este llamado desarrollo, de este modelo de crecimiento económico que consagra este orden internacional de la economía tiene una responsabilidad central y estructural respecto de los pueblos indígenas y los avatares que ellos soportan. Lo anterior, hace que su situación sea objeto de preocupación fundamental desde el punto de vista de los derechos humanos.

En el caso chileno tenemos como ejemplo la situación de la industria forestal que es una de las grandes fuentes de riqueza del país. En una de nuestras regiones forestales por excelencia, alrededor del 72 % del territorio cultivable es propiedad privada de las grandes empresas forestales nacionales y transna-

cionales que ahí operan. Es decir, casi tres cuartos del territorio de una región donde hay mayor presencia del pueblo mapuche son de propiedad privada.

A esto se suma, situación que también es una realidad en otros países, que estas industrias extractivas, como por ejemplo la minería, sean altamente intensivas en la ocupación y demanda de energía. Lo anterior hace necesario el desarrollo de proyectos energéticos que también son altamente invasivos y que tienden a agravar esta situación.

Ése es el problema objetivo que provoca que el tema de los pueblos indígenas esté y deba estar desde el centro de las preocupaciones, desde el punto de vista de las organizaciones de los derechos humanos. Es esta la contradicción fundamental que encontramos en este modelo de desarrollo hegemónico que entra en conflicto con los hábitos, la cultura y las formas ancestrales que han tenido durante siglos como forma de vida nuestros pueblos indígenas.

La institución en la que trabajo, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, ha desarrollado en Chile un conjunto de misiones de observación para apreciar en terreno los problemas existentes y contrastar estas realidades específicas con las características que han tenido durante siglos como forma de vivir nuestros pueblos indígenas.

Una cosa que llama nuestra atención es la contradicción absoluta entre las intenciones del modelo de integrarlos como parte de la cadena productiva de este llamado desarrollo y lo que son efectivamente los intereses de vida de los pueblos indígenas.

Por ejemplo, una de las estrategias que se ha impulsado por algunos gobiernos en estos años, es integrar a los pueblos indígenas como parte de la cadena de la industria forestal y por esa vía asociarlos a la riqueza que genera. Eso ha constituido normalmente una contradicción flagrante entre los hábitos de

costumbre y los intereses de esta comunidad indígena respecto de las comunidades forestales.

A las comunidades indígenas no les interesa tener plantaciones de pino y eucalipto que son extrañas a su realidad, que además secan las capas de agua de su territorio, y por esa vía convertirse en parte de esa cadena del supuesto desarrollo.

El problema aquí es que ese concepto de desarrollo no es aplicable a los pueblos indígenas, al menos en las dimensiones y con los alcances que se pretenden. Es un error de nuestras sociedades, de nuestros gobiernos, pensar que los problemas en torno a las comunidades indígenas se deben solamente a la pobreza y a la marginalidad. No son efectivas las políticas públicas que no se hagan cargo de la realidad y de la particularidad de los pueblos indígenas y con ello pretender imponerles las variables y las constantes relacionadas con el modelo de desarrollo antes señalado.

Por otra parte, ante la emergencia de movilizaciones y luchas asociadas a sus reivindicaciones, la perspectiva estatal de apreciarlas como un problema de delincuencia no es la adecuada y condena a los Estados y a los gobiernos a cometer errores, a agravar el problema, a prolongar la incertidumbre, a hacer más difícil el logro de ciertas soluciones y a hacer que esto finalmente se convierta en un problema policial y finalmente, político. El problema de derechos humanos en relación a los pueblos indígenas se agrava en gran medida por el mal tratamiento que ha tenido esta realidad, pues frecuentemente se produce una especie de efecto de cadena desde el punto de vista de vulneración de derechos humanos. Un tema que probablemente empieza con la vulneración del derecho humano a un medio ambiente libre de contaminación, o a la autodeterminación de los pueblos indígenas, o al derecho de vivir su cultura, en la medida de que quienes son vulnerados, se movilizan para denunciar y oponerse, tienen respuestas solamente policiales, lo que provoca que finalmente la situación concluya en la represión de derechos de manifestación, derechos políticos y discriminación.

En una reunión que tuvimos en la CEPAL hace un tiempo en Santiago de Chile, el Defensor del Pueblo de Perú afirmaba que más de 500 personas habían fallecido durante algún enfrentamiento entre la comunidad y elementos policiales. Lo anterior, se debe a que existen errores en el tratamiento original de los conflictos que terminan convirtiendo los asuntos en un problema criminal, policial y que finalmente lo agravan desde el punto de vista de los derechos humanos.

En esa línea es evidente que instrumentos como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mencionaba Diana, tienen un papel fundamental en la región, no obstante su carácter universal. Por ello es imperativa, aunque normalmente compleja su aplicación en nuestras realidades.

Sucede que los instrumentos para la aplicación efectiva del Convenio 169 son ineficientes en sus resultados porque no se hacen cargo de la realidad que tienen que enfrentar. En el caso chileno, y probablemente lo mismo ocurre en otras realidades, el tema de la consulta sobre materias que puedan afectar directamente a las comunidades y a los pueblos indígenas se hace extremadamente complejo y no se generaliza debido a que no estamos dotados de los instrumentales normativos necesarios para una aplicación adecuada de este Convenio.

Este Convenio, como sabemos, tiene dos elementos fundamentales: i) los gobiernos tienen el deber fundamental de consultar de manera libre e informada a las comunidades sobre cualquier tipo de proyectos que los pudiera implicar y ii) la consagración del concepto colectivo del ejercicio de los derechos, que se aparta de la tradición del ejercicio de los derechos individuales que viene desde el origen de los derechos humanos.

En este sentido, lo más destacable del Convenio 169 es que aporta un nuevo punto de vista más apropiado al tema indígena, como es que el ejercicio de sus derechos es en cuanto pueblo titular de derechos y no como cada uno de

los individuos que los constituyen, sino como entidad colectiva. Pese a que esta novedad es una cuestión central para efectos de la aplicación de este mecanismo, es al mismo tiempo, uno de los asuntos que encierra mayores dificultades.

Como decía, en general tenemos dificultades en la falta de adecuación de nuestra normativa. En el caso chileno, tenemos el problema de no haber preguntado inicialmente sobre el propio tema de la consulta, porque los decretos administrativos que han dictado sucesivamente los gobiernos para su aplicación, a su vez, no han recabado la opinión de los pueblos indígenas. Adicionalmente, en muchos casos, como el del pueblo mapuche, sucede que su organización ancestralmente no está centralizada, lo que implica para los demás actores un proceso de conversación y diálogo mucho más largo y extendido que el que nosotros conocemos en nuestro ámbito, por llamarlo occidental.

Igualmente nos encontramos con que normalmente existe un déficit en nuestros poderes legislativos. Éstos no cuentan con procesos de consulta sobre las normas legales que afectarían de manera directa e indirecta a los pueblos indígenas. Ahí, hay un vacío desde el punto de vista de los derechos humanos y del derecho de los pueblos indígenas, por lo que es urgente ir llenándolo.

Quisiera señalar dos o tres cuestiones más. Primero, el desafío específico de las Comisiones Nacionales de Derechos Humanos en esta materia.

Creo que es posible y necesario hacer el ejercicio de cómo son aplicados los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos a la realidad indígena. Es evidente que en el tratamiento del problema indígena es necesario que los principios se traduzcan en actividades, en gestiones concretas, particularmente del Estado que tiene la obligación de proteger y de hacer respetar los derechos humanos.

Me parece sobre todo importante desarrollar un esfuerzo entre las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) y la sociedad civil y no esperar que los Principios Rectores se conviertan, al final de un larguísimo proceso, en tratados vinculantes. Nosotros debemos de tener la capacidad en nuestras realidades de instar a que los gobiernos nacionales conviertan en normas nacionales e imperativas los elementos que ya se contienen en los Principios Rectores, eso es particularmente urgente en lo que se refiere a la realidad indígena.

No tenemos por qué esperar ese tratado vinculante a nivel mundial, sino que debemos trabajar para que nuestras normas nacionales impongan en nuestras realidades el carácter imperativo de protección, de respeto y de reparación contenidos en los Principios.

En segundo lugar, quisiera hablar sobre la relación entre nuestras organizaciones. Tenemos una realidad que contiene una enorme riqueza que está dada por la homogeneidad de sus principales características. Estos problemas son comunes desde México hacia el sur. Eso nos impele a desarrollar y enriquecer nuestra capacidad de articulación, de intercambio de información, de conocimiento y experiencia para optimizar la actuación de las instituciones de derechos humanos, a través de los lazos con la sociedad civil y nuestras mejores prácticas en esta materia.

Lo anterior también se puede lograr agregando un nexo de articulación, vinculación más bien norte-sur con INDH del norte del mundo, porque como todos sabemos, gran parte de las inversiones sobre las que se constituye el modelo de desarrollo, gran parte de los emprendimientos que provocan estos graves efectos en nuestros países y en los territorios ancestrales tienen su origen en el norte desarrollado.

El intercambio de información entre INDH del norte y el sur en esta línea podría ser una contribución muy importante, sobre todo si actuamos movidos por una convicción que es la que a nosotros nos asiste: que es el desarro-

llo sea inclusivo de los derechos humanos porque de otra manera no es sostenible.

Gracias

Reyna Briz Franco Ortiz

Académica de la Universidad Nacional Autónoma de México

Muy buenos días. Es para mí muy significativo y trascendente poder compartir con ustedes en esta mesa de trabajo algunas experiencias estudiadas y puestas en práctica en el tema "**Pueblos Indígenas y Desarrollo**", el cual representa la suma de esfuerzos y perfiles profesionales dentro de mi empresa, que gracias a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua se hace posible.

El objeto de la presente intervención es permear en este **"**Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible**"** la sensibilización al tema *La Empresa Rural Sustentable y los Derechos Humanos*, pues el campo de acción respecto de este sector vulnerable es todo un reto.

Es así que teniendo como punto de partida que, para que una empresa sea verdadera empresa, debe llevar a cabo como objetivo principal el lucro, estableceremos el contexto ideal de esta señalando el mecanismo de soporte ele-

mental en cualquiera de sus modalidades a saber, es decir: emprendedores, PYME o una empresa familiar rural consolidada.

Por lo anteriormente señalado, se requiere en primer lugar del diseño de un ecosistema de gestión empresarial que, a través de un proceso metodológico y sistematizado, coadyuve a fortalecer y potencializar a la empresa y a sus recursos humanos. La clave para lograrlo es dar valor a la empresa partiendo de dos aristas: a) ámbito interno y b) ámbito externo; así mismo poder construir el mapeo de las buenas prácticas corporativas como base estructural de toda empresa.

Pero vayamos a la realidad. ¿Cómo se lleva a cabo este desarrollo de la empresa rural? Si bien es cierto que existe el desarrollo de este tipo de empresa, también lo es que éste se encuentra con problemáticas severas al respecto de las cuales señaló al menos tres:

i. Falta de acceso al crédito y a la producción.

ii. Limitaciones para la subsistencia familiar.

iii. Bajo o nulo apoyo para la venta de productos.

La realidad para nuestro país como para muchos países deriva hacia la migración, fenómeno que si bien es cierto en algunos casos nos puede ayudar, también nos perjudica. En ocasiones, las personas que emigran apoyan a sus familias enviando remesas, pero en otros casos implica todo lo contrario. La parte lamentable de este fenómeno de migración es la falta de oportunidades y la corrupción, pues el hecho de que no exista un anclaje de planeación respecto de lo que hay que hacer en determinado territorio teniendo condiciones geográficas en el país con grandes oportunidades, deja al sector rural sin posibilidad de desarrollo y progreso.

Es por ello necesario aterrizar en un tiempo, modo y lugar específico para poder hacer un estudio de factibilidad o pertinencia empresarial. No es lo mismo hablar de una empresa rural, que de una empresa urbana y también de la forma en como actualmente debe llevarse a cabo el desarrollo de una empresa global. La preparación, la educación y el ecosistema empresarial son elementos muy importantes que deben ser considerados en esta era de tecnificación y mercado.

Un ejemplo de gran relevancia en cualquier empresa es el tema de la cultura del agua (se ha dicho que la siguiente guerra puede ser por este motivo). En cualquier zona rural o zona urbana es indispensable el agua no sólo por el consumo del vital líquido para cualquier ser humano, pues tiene infinidad de usos trascendentes en la vida del hombre como ser generadora de energía o recurso indispensable para la siembra.

El día de ayer nos han dado una gran radiografía tanto en el escenario nacional, como en el internacional de cuál es la entidad mexicana que hoy por hoy ocupa e implementa acciones respecto del tema de la empresa y los derechos humanos. En este sentido, es indispensable saber qué hacer y cómo hacerlo para desarrollar algo benéfico para nuestra sociedad. Asimismo, es importante crear un marco jurídico adecuado y el acompañamiento e interacción de una política pública que tenga que desarrollar el o los escenarios pertinentes en cualquiera de sus vertientes que generen progreso, justicia y calidad de vida.

¿Cuáles vertientes tendríamos que tomar en cuenta? Pues en primer lugar, debemos potencializar la economía, sin embargo, a veces no sabemos cómo hacerlo. En este entendido la empresa y los derechos humanos como áreas de oportunidad tienen unos componentes indispensables que hay que analizar. Uno de ellos es la *educación*. Si bien es cierto que respecto de la educación en la zona rural a veces existen avances, son más las limitaciones, ya que no se cuenta con las condiciones de logística, recursos humanos, ni con la tecnología adecuada para fortalecer con herramientas este rubro. Hay grandes des-

igualdades de formación e implementación de comunicación para llevar a cabo este aporte educativo en la forma y términos correspondientes.

Por otro lado, tenemos una gran problemática en cuanto a lo que representa el trabajo decente en nuestro país, toda vez que existen infinidad de supuestos sin fácil solución. La Agenda 2030 contempla el desarrollo económico así como los mecanismos de rendición de cuentas y de responsabilidad social para alcanzar este desarrollo sustentable. Todos ellos presentan la misma problemática: ¿qué es lo que se debe hacer para oficializar el trabajo decente?

Por dar un ejemplo, se cuestiona si los niños pueden trabajar o no. Cabe destacar que, la comunidad rural tiene tantas limitaciones que a veces no se tiene con quien dejar a esos pequeños y los tienen que llevar consigo sus padres y ponerlos a trabajar como apoyo al trabajo de estos. Entonces uno se preguntaría qué sucede con los riesgos en la zona de trabajo, dónde está esa seguridad de la que se habla en la Agenda 2030 y esa certeza que jurídicamente tienen estas personas respecto del desarrollo. ¿Qué hay del derecho a la educación de estos menores?

Asimismo, se habla del tema del *alimento* y la seguridad alimentaria. Al respecto, debido a las restricciones en cuanto a las características de calidad y cantidad de los principales contaminantes que existen en el agua (basura, desechos químicos, aguas residuales, etcétera) concurren varias problemáticas de salud pública. No alcanzamos a dimensionar el problema que esto genera en el campo, pero justamente es ahí donde el fenómeno se presenta con mayor agudeza y lo más lamentable es que a veces las personas de las comunidades rurales no cuentan con este recurso hídrico, ni siquiera para la subsistencia personal y familiar.

Otro elemento a destacar es el tema de la *salud*. Es encomiable el que los indígenas nos permitan conocer a través de las diferentes tradiciones y culturas su gran especialización por la herbolaria mexicana mundialmente conocida. Tenemos conocimiento de estos pueblos mágicos y ancestrales que padecen

también de muchas limitantes, entre ellas, una gran cantidad de fallecimientos, y problemas de salud debido a la discriminación en la atención primaria. Es en esto donde debemos trabajar y reforzar urgentemente el trabajo de los derechos humanos, pues la salud es el motor fundamental de vida.

Para tratar los temas anteriormente descritos se ha elaborado un plan de acción que explicaré en unos momentos. Como se señaló al inicio de mi participación, ha sido enriquecedor elaborar un rediseño de la empresa rural sustentable con el objetivo de identificar mecanismos de respeto por los derechos humanos en pro de las buenas prácticas corporativas en el sector rural.

Habría que recordar, en este sentido, que la empresa puede ser analizada desde tres escenarios: el del emprendedor, el de la micro-empresa y el de la macro-empresa. A todo esto habría que preguntarnos cuál sería el diseño ideal por el que se va iniciando el emprendedor o el que se quiere para fortalecer la micro-empresa.

Para tales efectos, se han identificado cinco pasos para alcanzar el desarrollo. El primer componente se refiere a la manera en cómo operan las *empresas rurales familiares.* Normalmente estas empresas trabajan en equipo, o lo que es lo mismo, *trabajan de manera organizada* o de manera distribuida para una sola actividad. Para desempeñarse de esta manera, es básico tener una *capacitación en educación financiera* porque la primera empresa de la cual tenemos conocimiento es la empresa del hogar. Las mujeres no me dejarán mentir, porque hacen magia las madres de familia con sus recursos económicos y esto se debe a que normalmente cuando no hay dinero suficiente en los hogares se requiere trabajar de manera más organizada para poder cubrir las necesidades de la casa.

Yo estoy muy convencida de que la unión hace la fuerza, y sobre estos elementos tenemos que ir trabajando, porque hay mucho que hacer para la estructura y reorganización particularmente del campo. Para ello es necesario

que los tres niveles de gobierno: el esquema federal, el esquema estatal y el esquema municipal trabajen de manera coordinada para apoyar a este sector. Sería ideal contar con un gobierno abierto para el desarrollo empresarial del sector vulnerable, que pusiera de ejemplo el cúmulo de necesidades atendidas en una acción: el progreso de su nación.

Una propuesta, para emprender una empresa de carácter local tiene que ser dentro del escenario municipal, a través de un corredor de artesanía municipal. No sólo se trata de elaborar buenos discursos, sino de crear mecanismos pertinentes para implementar las realidades requeridas, exigir resultados y promover el arte regional, fomentando el *desarrollo con valores* (educarte para valorarte). Al respecto, quisiera destacar que normalmente, el valor no se lo damos ni siquiera nosotros mismos a las cosas que estamos haciendo y regularmente en México, al momento de una compraventa, uno se puede enfrentar a la cultura del regateo; cuando nosotros hacemos uso del regateo frente a un objeto de carácter artesanal, estamos subestimando el trabajo realizado en éste y minimizamos el valor e importe que se pide por el artículo en venta.

¿Qué se necesita para otorgarle un mayor valor a estos artículos artesanales? Necesitamos fomentarlos nosotros mismos porque sin un alto valor, este tipo de actividades no se podrían llevar a cabo y por consiguiente se pierden las tradiciones. Éste es el factor dentro del esquema micro al que llamamos "emprendurismo". Por otro lado, en el esquema macro contamos con el fomento de los sectores agrícola, pecuario, forestal, pesquero y rural. Para lo anterior, se requiere una asistencia, un acompañamiento y una capacitación específica para que se pueda desarrollar esto de manera integral y local.

La primera fase para ello es la integración organizativa, mientras que la segunda fase se concentra en el desarrollo de la organización. En esta primera fase lo primero que se debe tratar es la inducción porque normalmente en una empresa se trabaja de manera individual, sin embargo, se sugiere que sea en equipo a fin de que el acceso a los servicios sea una fortaleza. Para llevar a

cabo esta acción se requiere la formalización de un instrumento jurídico a través de cualquier figura organizativa.

En México existe un porcentaje elevado de empresas informales, se pudiera decir que no nos gusta llevar a cabo una formalidad de las cosas. La empresa evidentemente tiene que pagar impuestos y estos impuestos no se van a desarrollar de la forma y modo que tiene que ser si es que no está legalmente establecida. A pesar de que pudiera parecer más fácil no pagar los impuestos, la realidad es que nos estaríamos haciendo daño a nosotros mismos y a nuestra comunidad, pues no se generan mecanismos de mercado legalmente formalizados y que derivaran a la inversión en otras latitudes.

La forma de llevar a cabo esa regularización es a través de las sociedades de producción rural, las sociedades civiles y sobre todo mediante la creación de las sociedades por acciones simplificadas que ya no tienen ningún costo para el ejidatario; sin embargo, llámese formalidad tradicional con un notario o corredor, o de manera independiente a través de los mecanismos que la Secretaría de Economía propone, pero se trata de llevar a cabo la formalización y estar muy pendientes de las implicaciones y riesgos jurídicos, administrativos y fiscales que esto conlleva.

Entonces ésta es la estructuración de proyectos de manera inicial. Ahora les preguntaría lo siguiente: ¿qué pasa cuando el desarrollo del negocio ya está establecido, pero no sabemos cómo funciona?

Pues tendremos que llegar a la conclusión de que podemos acceder a servicios crediticios y tecnológicos siempre y cuando sepamos como solicitarlos. Para ello, se requiere desarrollar una organización y tener una capacitación específica, además de oficializar las cosas a través de un contrato o un convenio y tener una estructura específica de plan del negocio. Lo anterior sirve para realizar el diseño, incubación y fortalecimiento de la capacidad empresarial.

Les explicaré de manera muy esquematizada qué hacer y cómo hacerlo. En primer lugar se debe atender el tema estructural, es decir debemos de tener una capacitación en los diferentes rubros; ya sea de transferencia de tecnología, asistencia técnica o una consultoría para que se dictamine la pertinencia del proyecto, para dar un incremento en la rentabilidad y en el provecho de nuestro recurso. Para ello, necesariamente se requiere de financiamiento, trabajo en equipo y una información especializada. El producto final será el diseño de proyectos con mayor posibilidad de liderazgo, certidumbre, rentabilidad, éxito y menor riesgo, es decir, seguridad y certeza jurídica ante todo, mediante el fortalecimiento de la actividad productiva, de la producción rural.

En conclusión lo que se busca es una estrategia para la sustentabilidad así como para el fortalecimiento de actividades de la empresa rural de manera integral. Para ello es esencial el impacto que pueden ofrecer tanto el gobierno, la sociedad y la empresa; así como, la universidad, donde se trabaja día a día en temas de impacto social, la erradicación de la injusticia y el desarrollo social haciendo valer el Estado de Derecho y la transparencia. Actualmente, necesitamos llevar a cabo un desarrollo empresarial en el que lo único que piden las comunidades indígenas es respeto y reconocimiento, haciendo hincapié en el reconocimiento a los derechos humanos y a la dignificación de los pueblos indígenas.

Muchísimas gracias

Celerino Felipe Cruz

Coordinador del Centro de Investigación de la Cultura Purépecha
de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Chari sésikua jimbó tatecha, nanecha, jurámuticha, jánháskaticha,
jorhénkurhiticha ka iámindu k'uiripuecha, nirásïnkaksïni
sani uadóntskuarichini erátsikuechani ma.

Con el permiso de ustedes señores, señoras, autoridades gubernamentales,
investigadores, estudiantes y todo el público presente,
me permito externar ante ustedes algunos pensamientos.[1]

En este espacio sobre derechos humanos, pueblos indígenas y desarrollo, quiero postular el concepto *Sési Irékua* que significa desde el pensamiento *p'urhépecha* (saber-buen vivir), una aspiración que se traduce en aquel ejercicio de "vivir con dignidad dentro de la comunidad y en armonía con la naturaleza". Nuestra tesis a exponer es la *sési irékueri jánhaskakua* (sabiduría del buen vivir), para responder la interrogante ¿cuál es la filosofía del saber-buen vivir de la cultura *p'urhépecha*? La respuesta está en *jánhaskakua* (sabiduría). El objetivo de esta disertación es para proyectar algunos elementos que distinguen la visión *p'urhépecha* de bienestar integral, frente al concepto occidental de desarrollo.

[1] Traducción al español del saludo en lengua *p'urhépecha*.

El concepto *jánhaskakua* es el principio rector de todos los aspectos de carácter epistémico vinculados al saber conceptual, técnico-productivo y vivencial axiológico, que nos aproxima a los conocimientos e interpretaciones de la sabiduría indígena; sabiduría que también formula sus propias concepciones y justificaciones sobre temas diversos como *kuerájpekua* (creación), *parháuakpekua* (universo), *parhákpekua* cosmovisión sobre el mundo y sus fenómenos como *jurhíata* (tiempo/sol), *jakua* (existencia), *tsípekua* (vida), *uarhikua* (muerte), por invocar algunos conceptos abstractos de reflexión filosófica. También cuestiones vinculadas a la vida productiva y de sustentabilidad como las ideas de *áchikurhikua* (trabajo, producción, autosolvencia), újpatakua (creatividad productiva) y *jorhénkua* (oficio). Fenómenos y problemas sociales como *nitámakurhikua* (sobrevivencia), *uarhíperakua* (conflicto, inseguridad), *sési irekua* (saber, buen vivir), etcétera.

Pero antes, veamos algunas acepciones sobre el término. Encontramos los siguientes registros sobre *jánhaskakua*, tanto en el *Vocabulario* de Maturino Gilberti, como en el *Diccionario grande de la lengua de Michoacán*:

Hangascani – saber, o entender algo; Hangaskua – saber o inteligencia tal; Hangastahpeni, vel. ambongastahpeni – dar a entender algo; Hangastahperaqua, vel. ambongastahperaqua – aquella inteligencia;[2] *Hangascani, ambongascani, miteni, sitamarini – saber, conocer algo; Hangascani ahtzangarini - Saberlo en sueños; Hangasquareni, ambongasquareni, mitequareni, sitamariquareni, tzanguareni - Saber a (sic) o entender algo de si mesmo; Hangastspeni, ambongastspeni, tzantspeni - Saber algo de otros, entender algo de otros; Hangastahpeni, ambongastahpeni – declararles algo; Hangasparini xarani – saber bien lo que dice.*[3]

Estos registros nos apoyan para considerar que *jánhaskakua* es un concepto general que aborda las cuestiones del saber y comprender de las cosas y fenó-

[2] Maturino, Gilberti, *Vocabulario en lengua de Mechuacan*. Transcripción paleográfica de Agustín Jacinto Zavala. Morelia, El Colegio de Michoacán / Fideicomiso Texidor, 1997, pp. 88-89.

[3] *Diccionario grande de la lengua de Michoacán*. Edición, introducción, paleografía y notas de J. Benedict Warren. Morelia, Fimax Publucistas 1991, tomo II, p. 212.

menos; como una actividad o ejercicio intelectual, tanto para concebir, intuir y formular ideas, como para explicarlas, trasmitirlas y darlas a entender a otros, a su vez que entender y comprender las ideas o concepciones de los otros. Una actividad que genera conocimiento ya por vía de la reflexión epistémica, el diálogo sobre los fenómenos del mundo, como también a través de la práctica, el trabajo, la creación artística, la resolución de los problemas y acumulación de experiencia.

La tesis es que jánhaskakua en tanto sabiduría no occidental puede contribuir hacia la concepción plural de los juicios de valor, con la incorporación de criterios culturales diferentes en los temas y problemas del diálogo filosófico. Una perspectiva que sobrevive inmerso en el mundo occidental y que aspira participar en el pluralismo de saberes a través del intercambio de concepciones e interpretaciones de la realidad humana, social y natural. Por un pluralismo filosófico cuya instrucción incorpore los valores sustantivos de todas las comunidades diferentes entre sí, a fin de garantizar la pervivencia de las culturas diferentes y sus pensamientos acorde con nuestras realidades particulares.

a) *Jánhaskakua*, como saber conceptual

Jánhaskakua, como saber conceptual, es producto del ejercicio de pensar, intuir e interpretar la presencia y esencia de los fenómenos, cosas y problemas. Deseamos señalar, que no basta la simple práctica, repetición y seguimiento de los actos de culto, rituales y ceremonias derivadas de las creencias. Como tampoco es adecuado practicar y reivindicar ciertos "usos" y "costumbres" sin fundamento y justificación precisa. En la tradición no se trata de obedecer a ciegas las reglas establecidas, tampoco la imposición de cualquier regla o práctica en el afán de hacer de forma diferente los actos de organización, convivencia o gobernación. También es necesario conceptualizar, definir y recrear intelectualmente las concepciones, así como la descripción de las cosas y fenómenos, tanto naturales y sociales, para que se pueda hablar de un

auténtico pensamiento y sabiduría *p'urhépecha*, y esa es la tarea que se hace con *jánhaskakua*; la necesidad y exigencia de pensar, reflexionar y analizar las cosas, fenómenos y problemas.

Jánhaskakua es un instrumento intelectual que permite conceptualizar e interpretar los fenómenos sociales y naturales desde la realidad particular, formulando y tejiendo desde las abstracciones sus fundamentos a través de los estrictos ejercicios y actividades siguientes: Corresponden al ramo del **saber conceptual** la siguiente terminología: *erátsintskua – contemplación y reflexión* sobre fenómenos, cosas y problemas,[4] *erátsintani – planteamiento o replanteamiento de ideas* específicas ante determinados fenómenos, cosas y problemas; *erátsikua – pensamiento / idea* en sí, acabada y experimentada en determinada área de conocimiento social y natural; *erátsini – acción o ejercicio de pensar*; *erátsitperakua – medio, elemento y materia objeto de pensamiento*; *erátsitperani – acción o ejercicio de reflexión mutua, colectiva y recíproca*; *erátsitperakuarhu – lugar / espacio de entrenamiento para pensar*; *erátsiti – pensante; erátsitpiri – consejero / asesor intelectual*; *erátsikurhikua – autoreflexión, autocrítica*; *ambakiti erátsikua – buen pensamiento / idea*; *no ambakiti erátsikua – mal pensamiento / mala idea; etc.* Un corpus verbal completo que sustenta y describe esta actividad, cuyo objetivo es perseguir un saber conceptual.

Jánhaskakua, como actividad intelectual, no es un ejercicio que busca la explicación de las cosas y de los fenómenos por el mero deseo de saber, como recreo, sino que, es una necesidad; una tarea que se desarrolla en todo momento, en el trabajo de la siembra de maíz, en el taller de alfarería, en la cosecha, en el fogón, en la asamblea comunal etcétera. *Jánhaskakua* es un saber vivencial que ha sobrevivido en los espacios y reductos en los que aún se mantiene también la lengua *p'urhépecha*. Este saber sustenta y guía la forma de vida de las personas, familias y comunidades en el existir personal y comunitario. Así, la expresión *juchari jánhaskakua* proyecta la idea traducida como *nuestra sabiduría / cosmogonía*. Un ejercicio que nos obliga a reflexionar sobre

[4] *Eratzenstani* (contemplar), *idem,* tomo I, p. 168.

la experiencia vivida, sobre los elementos culturales del pasado y sus reinterpretaciones en el presente, y, por ende, las visiones para el futuro, de una cultura que se juega su fin o su pervivencia en el actual mundo globalizado.

Esbocemos un ejemplo, una idea abstracta el "tiempo", el planteamiento se haría *¿Nákiski jurhiateri jánhanskakua – cuál es la concepción sobre el tiempo*? Si no definición, por lo menos una descripción. En principio, el tiempo se interpreta a partir de algo perceptible; por ejemplo, el movimiento de los fenómenos naturales como la tierra (mundo), un curso que está guiado, dirigido y conducido por una energía y fenómeno principal, y la única revelación tangible o perceptible de esa energía que produce el movimiento y transitar, sin duda es *jurhíata* – sol. De esta manara si atendemos la parte enigmática, mística y sagrada del fenómeno principal *jurhiata*, es decir, desde la *jakájkukua – espiritualidad*, comprenderemos, por qué los antiguos *chichimecas* en su mitología consideraban a *jurhíata* como hijo y creación de *curicaveri*; de allí que, desde el sincretismo religioso actual, aún se llama al sol *tatá jurhiata*, considerándose su estatus divino como parte de la creación y como deidad.

Revisemos algunos términos registrados desde el siglo XVI, para aproximarnos a esta interpretación de *jurhíata* – sol, como fuente y móvil de la idea de tiempo.

Tiempo – Huriyata, huriyaqua; Tiempo tener – Huriyata hapinani; Tiempo de adversidad – Misquareta huriyata;[5] *Huriyata hupinguani – Abrevarse el tiempo; Huriyata anpincunstani – Acortar el tiempo; Huriyata tzinapangueni – Ponerse el sol; Huriyata tzinapanguetiro – A puestas del sol; Huriyata camacurinchani – Acabárseles el tiempo; Huriyata camacurinchani – llegar su ultimo día; Huriyata hurahcuni vahtzoriqua – Echar, o soltar el sol sus rayos; Huriyata yamendo paraquahpeni vahtzacatzacani – Alumbrar el sol todo el universo mundo; Huriyata qhunancz qhuanczahtsini – Dar vuelta el sol cada día; Huriyata miuni – Contar el tiempo; Huriyata parangaricuni – Estar el sol en el cielo; Huriyata – Sol o tiempo; Huriyakua – Día*

[5] *Ibid.*, p. 672.

(de día); Huriyatekua – vun día;[6] *Huriata – sol; Huriaqua – día; Huriatequa – día entero, o jornada*.[7]

Si atendemos la estructura de los términos, vemos que *jurhíata* es la conjugación de dos ideas para interpretar un fenómeno natural: *jurhí-ata*, de *jurhí-fenómeno más recto, perfecto* (descripción al sol) y, *atá* (efecto, fuerza de movimiento); por lo tanto, *jurhíata* es el efecto, la fuerza de movimiento de un fenómeno principal recto y perfecto del universo, al que hoy el *p'urhépecha* le llama *tatá jurhiata*. El prefijo *tatá* no propiamente para adscribirle un género (masculino al sol), más bien, como expresión de reconocimiento de que se trata de un "ser divino", en tanto algo que tiene vitalidad, fuerza y movimiento; además como reconocimiento de su jerarquía en el orden de los fenómenos de la creación. Los antiguos chichimecas interpretaban a *jurhiata* como la principal manifestación de poder de su deidad *curicaveri* en la "comunidad divina" de los dioses fundadores del universo.[8]

Con base a la terminología antes citada precisamos que *parhángarhikuni* – quiere decir elemento o fenómeno que tiene movimiento y energía pero que está suspendido en un espacio a cierta altura; por eso encontramos el registro y expresión hasta hoy vigente: *Huriyata parangaricuni – estar el sol en el cielo* (enlistado en los vocablos citados), que en el sentido más exegético sería "fenómeno con energía y movimiento que está suspendido en el plano del vacío" en la *auánda – vacío que consume* (cielo). Atendiendo a los tres planos del mundo que se manejan en la concepción *p'urhépecha Echérindu – espacio de la tierra y la naturaleza; auánda – vació y* espacio de *tata jurhíata* y *naná kutsí* y; *k'umancheni – vacío / espacio de la oscuridad*, inframundo y lo desconocido.

Siguiendo la orientación anterior el término *jurhíakua* es la conjugación de dos ideas: *jurhí – fenómeno sol, akua – consumación*. Hoy se entiende *jurhíakua* –

[6] *Diccionario grande…, op. cit., supra* nota 3, pp. 256-258.
[7] M. Gilberti, *op. cit. supra* nota 2, p. 96.
[8] Véase, "Análisis e interpretaciones" de Moisés Franco Mendoza, en *idem*, capítulo primero "La Religión prehispánica de los *p'urhépecha*", pp. 19-75.

día, en el sentido espiritual y abstracto se está expresando el *momento* o *instante del tránsito y consumación del sol* (apreciación sobre el tiempo). Ahora bien, ese tránsito y consumación del sol, tiene un ciclo, y a ese ciclo se llama *jurhíatikua*, que también es la conjugación de dos ideas: *Jurhí - fenómeno / sol y jatikua – ciclo / curso*; por lo tanto, *jurhíatikua* es el ciclo o curso dado por el sol, lo que se registró como *Huriyatekua – Vun dia*. En forma plural *yumu jurhíatikuecha – cinco cursos del sol* (cinco días). Hasta para medir la superficie de un terreno agrícola, se calcula, por ejemplo, *tanimu jurhíatikua tsiri jatsikua – tres cursos del sol en el trabajo de siembra de maíz*, así se sabe más o menos de qué superficie se está hablando, por los expertos en el oficio. A partir de estos saberes, suponemos que vienen muchas expresiones castellanizadas en el mundo rural como: "parcela de tres jornales", "un día de camino", "injerto de tres lunas", etcétera.

Para culminar con el ejemplo, tenemos que, para medir el tiempo, a lo que se llama *jurhiatani miyuni*, más que medir o contar el tiempo, lo que se trata es "contemplar el tiempo", porque "*miyuni*" viene de *míndakua – culto / contemplación* (sustantivo), *míndani – acción de culto y contemplación* (verbo), *miyuni – acción de contemplación de algo sagrado o místico*. Así que, lo importantes no es el tránsito del sol en sí, sino la contemplación de sus efectos, los que genera en la *kuerájperi – madre tierra / naturaleza*, imaginándose también su destino y sobrevivencia en el plano del vacío y la oscuridad *chúrikua* (noche). Este tránsito del sol, genera efectos dignos de admiración como la *erándepakua – claridad de la mañana* (amanecer); *teruxukua – el sol a medio cielo* (cenit / medio día); *inchátirhu – el sol inclinado para ocultarse* (puesta del sol); *chúrikua* de *chúnkumakua*, la continuidad y transitar del sol en la oscuridad (noche - *chúrikua*); *terujkani churikua – el sol a medio camino o vía de la noche* y; así nuevamente la *erándepakua*. No se trata de horas, sino de momentos sagrados de revelación que hace *tatá jurhíata*.

Hasta las formas e inclinaciones en las que envía sus *t´inskuecha – rayos* hacia la tierra. También llamados en el pasado como *uatsórhikuecha*, según registros del siglo XVI (*Huriyata hurahcuni vahtzoriqua – echar, o soltar el sol sus rayos*).

Se les denomina *t´ítsintskuecha – rayos solares de la mañana*, que otorgan primer calor a la tierra; *jurhitsintskuecha – rayos del sol, rectos y perfectos del medio día* (cenit), que proporcionan el calor principal en potencia y; *tsátsintskuecha – rayos solares de la tard*e, que generan los últimos efectos de calor a la tierra. Ciclo de los rayos del sol, qué de acuerdo a la antigua creencia chichimeca, los gobernaba la deidad mediera "*vazoricuare*" quien mediaba la vinculación entre *Curicaveri – el que es fueg*o (sol) con *Cueravaperi – madre de todos los dioses de la tierra*. De ahí posiblemente, que desde esa época los rayos del sol se denominaron *vatzoricuarecha*, y no como ahora *t´intskuecha* palabra generalmente vinculada a aquella imagen ordinaria del espíritu santo: una paloma blanca, en el punto de partida de los rayos del sol, promovida por las religiones cristianas actuales.

Así podríamos seguir conjeturando ideas e interpretando palabras y conceptos sobre el tiempo, haciendo partícipes a los otros astros como a *naná kutsí - luna* otro fenómeno del plano de la *auanda*, que apoyan las interpretaciones del tiempo, tal como se denomina también al ciclo lunar *má, tsimani, tanimu kutsí – uno, dos, tres lunas* (meses) y; *má uéxurhini o má uéxurhikua – ciclo amplio del fuego, sol*; que implica tiempos cósmicos, agrícolas, forestales, de lluvias, etcétera (las estaciones del año). De ahí posiblemente pueden venir los fundamentos espirituales del culto y festejo actual de *kurhíkantskua – renovación del fuego*, que no "encendido del fuego", ni "fuego nuevo", mucho menos "año nuevo *p'urhépecha*" como lo llaman varios autores y protagonistas de este festejo. Que a criterio y análisis de los concejeros y ex-cargueros responsables de dicha celebración, sugieren que se debe denominar *juchari uéxurhikua - nuestro tiempo*, es decir, el tiempo *p'urhépecha*.[9]

Todo esto es *jánhaskakua - sabiduría* con relación al fenómeno *jurhíata*, como presencia y esencia que determina la idea de tiempo en la cultura *p'urhépecha*. Una actividad intelectual de generación y reproducción de conocimientos

[9] Néstor Dimas Huacuz *et al*. Explicaciones en la celebración de *juchari uéxurhikua* (nuestro tiempo), ante las Comunidades Barrios Indígenas de Uruapan, 1 de febrero de 2009.

sobre diversos temas naturales y sociales, tal como veremos en el concepto *jurhimbekua – principio rector de la vida política,* cómo las reglas de la vida en comunidad están cimentadas desde el gobierno de *jurhiata*. *Jurhímbekua*, como el acto de seguir el ejemplo de lo perfecto, recto y armónico, como lo es *jurhíata*. Como es el orden y armonía de la comunidad cósmica, también lo debe ser en la comunidad humana.

b) *Jánhaskakua*, como saber técnico-productivo

Jánhaskakua, en tanto saber técnico-productivo, es la capacidad de saber hacer, vinculado a la actividad de adquisición de habilidades para el desempeño de una determinada actividad productiva, así como, la acumulación de experiencia que hace diestro a una persona, familia o comunidad en determinado oficio o conocimiento tradicional. A este tipo de saber corresponden las sisiguientes acepciones que derivan del término *jorhenani – acción de saber hacer, producir, transformar, inventar y crear*.

Jorhenkua - técnica, elemento, materia o área objeto de saber práctico-productivo; jorhenakua - habilidad, capacidad adquirida en cierta materia de saber; jorhénkurhikua - proceso de aprendizaje para saber hacer; jorhentperakua – acción de enseñanza recíproca para saber hacer; jorhentpikua – responsablidad de transmisión de un saber (el ejercicio de un oficio); *jorhenati – el que sabe hacer* (que produce y desempeña un oficio); *orhentpiri – instructor, perito; jorhenkurhiri – meritorio / aprendiz; jorhentperani – intercambio de saberes y técnicas; jorhenhaskakua – capacidad de innovación técnica; jorhenkuarhita – producto del saber técnico; jorhenkua újpatakua – creación, invención técnica para saber hacer,* etcétera. Toda una terminología que permite precisar de la existencia y vigencia del saber técnico en la vida y sobrevivencia de la comunidad *p'urhépecha*.

Ejemplo de saberes práctico-productivos: *chikariri ambe jorhénakua – saberes sobre el trabajo de la madera; p'ukúndimakueri ambe jorhenkua – saberes y usos del bosque*. Actividades que implican todo un esquema de saberes tradicionales, donde encontramos sectores de expertos del mundo diestro en el trabajo creativo. En esta área encontramos, por ejemplo, a los llamados *chikariri ambe úricha - artesanos de la madera*, un gremio que se conforma por lo menos con las siguientes áreas de trabajo: *K'umánchikua úricha – constructores de viviendas, t'asambani úricha – tejamanileros, waxántsikua úricha – muebleros, jacha ataricha – plancheros* (vigas, tablas, puntales), *jarhumu úricha – hacedores de palos para escoba, wirhípiti úricha – torneros; anhátapu ch'aparicha* – cortadores o hacheros y *p'ukundita k'uáricha – vigilantes del bosque*. Saberes que no sólo les corresponden determinadas técnicas y procedimientos de producción, creación, innovación, habilidades, si no también, una dimensión cosmogónica particular de interpretación de este oficio de trabajo en la madera. Oficio que también atribuye a las personas, familias y comunidades de una identidad y prestigio social, moral y económico. Todo en conjunto, es a lo que se denomina *jánhaskakua*.

Saberes y oficios algunos de origen ancestral y otros de reciente invención, a partir de los cuales se asume una cosmovisión sobre la vida, el trabajo, la comunidad y fundamentalmente una relación espiritual con la naturaleza. Es importante señalar que desde los saberes y oficios se generan y sustentan convicciones, conductas y valores, que conducen a la obediencia de ciertas reglas vinculadas con la naturaleza, con su oficio y con la comunidad. Veamos el siguiente ejemplo, donde se describen las concepciones que posee un sabio artesano. Cuando señala que el trabajo comienza desde la concepción y respeto a la naturaleza como algo sagrado. Desde la visita al árbol, el artesano y yuntero, hacen la reverencia y agradecimiento a *kuerájperi*;[10] desde ese momento aprecian ambos, la utilidad y obra que se va a crear. En palabras de tatá Isidro Rueda Valdés, se explica:

[10] *Kuerájperi*. (Concepción) *p'urhépecha* de la creación natural. Registrado como deidad, en la *Relación de Michoacán*, como la madre de todos los dioses de la tierra.

Úkata jimini jarhastia anhátapuarhu, kuerájpiri úrisï jatiya, ji indénkuasïni úaaka úntani ka eska xarháraaka, úrhipantani juchiti ánchikuarhita jimbo.

La obra (úkata) ya está allí en el árbol, la naturaleza (kuerájperi) ya lo ha destinado y labrado, yo sólo voy hacer que sea visible, dándole forma, que es mi trabajo.[11]

Desde ese momento, una obra de arte en madera lleva consigo un aspecto profundo de espiritualidad en la relación del ser humano divino y creado (*k'uerákata*) con la naturaleza liberadora de vida (*kuerájperi*). Desde ese punto de vista, no ha lugar entonces, el actuar de un sujeto depredador y el bosque como simple materia prima. Sino que, un aspecto sagrado que no se estima o contempla, por todos los observadores, calificadores y consumidores de las obras artesanales de madera. Además dicho elemento espiritual, yace desde la interioridad y en la autoidentificación del artesano, quien dice poseer conocimientos que no son propios, sino que provienen de la divinidad, de *kuerájperi*, quien ha proveído a las personas y familias los saberes para el ejercicio del oficio de carpintero tallador de madera, que se revela a través de la *jánhaskakua* como la habilidad, en este caso, de saber revelar una obra de arte. Capacidad que *kuerájperi* ha propiciado a los seres humanos, la cual sólo es desarrollable o posible su materialización cuando en las personas y en las familias existe la paz, la armonía, la bondad, la tranquilidad, el saber, el buen vivir. Impulsado por la *tsípekua* (alegría en el vivir). En expresión de *tatá* Erasmo Rueda Valdés:

Né enga tsípikua jatsiaka, imasï úaati ambakiti úkata ma jánhaskani ka xarhátani.

Quien tenga alegría en su vida, es quien puede imaginar, tallar y revelar una buena obra.

El mejor momento para imaginar diseños, formas y dibujos de muebles y tallados, es en la hora de dormir, cuando caminas en el campo, cuando andas arando y cuando uno está concentrado tallando, uno sueña los diseños en el mismo trabajo y hay que grabarlos de

[11] Memorias de campo. Entrevistas a *tatá Isidro y tatá Erasmo Rueda Valdés* (hermanos), carpintero y yuntero, con reconocimiento en la comunidad de Comachuén. Comunidad de Comachuén, 21 de marzo de 2011.

inmediato. Yo no tengo dibujos completos para recalcar, yo diseño adornos, figuras e imágenes separadas y con esos construyo toda una estructura de decoraciones de un mueble o conjunto de muebles. Pues se trata de ser maestro, no copiar, ni reproducir, sino crear nuevas imágenes, diseños, dibujos, maquinas, herramientas y resolver las dificultades.

Sabemos el momento en que sólo queremos hacer un mueble por mera demanda y venta; y sabemos cuándo y en qué momento, realmente queremos hacer una autentica obra que sea única, ejemplar y apreciable por el que sabe apreciar y valorar.[12]

Se observa entonces, cómo el valor del tallado de un mueble está en esa parte intelectual invertida, desde la capacidad creativa de un artesano. Un oficio y saber que se encuentra también en esa dinámica entre lo tradicional y lo moderno, de lo antiguo y lo nuevo, de lo caro y lo barato, de lo que se vende y no se vende, de lo que es producto industrial y lo que es rústico, de lo que es de diseño propio y no copiado, de lo que es propio de la región y lo que es de afuera y muchos aspectos más. Antetodo esta *jánhaskakua* se refleja en los elementos de autenticidad, originalidad y singularidad de las obras, que representan o distinguen a cada uno de los artesanos, familias y comunidades indígenas a través de sus oficios.

Ésta es una idea de *jánhaskakua*, que más allá de las prácticas de la enseñanza y aprendizaje, sostenidas en el mundo occidental (la educación), se trata del conocimiento que se adquiere, hereda, trasmite y evoluciona en la acción de vivir acompañado de sus fines sustantivos y procedimentales. Por eso, si trasladáramos estas dos esferas de *jánhaskakua* como saber conceptual y saber práctico-productivo, en los planteamientos del diálogo filosófico pluricultural, *jánhaskakua* representa la alteridad en los conocimientos, que exhorta a que se valoren también los elementos cognitivos en que se sostienen los pueblos indígenas, tal como se argumenta también en el siguiente inciso, *jánhaskakua* como saber vivencial, que se despliega hasta el ámbito axiológico.

[12] *Ibidem*.

c) *Jánaskakua,* como saber vivencial (axiológico)

Conscientes de la necesidad de contribuir hacia las aspiraciones de comprensión sobre lo ritual, lo mítico, de los usos, costumbres y lo "indio", tratado como algo irrevocablemente ajeno a lo moderno, por nuestra parte continuamos con la aventura de mostrar los fundamentos que yacen en los valores de la cultura *p'urhépecha*. Así, la expresión *juchari jánhaskakua - nuestra sabiduría*, constituye los argumentos que guían la forma de vida de las personas y familias dentro de la comunidad, en el existir y en el ser histórico como nación. *Jánhaskakua* nos obliga retomar el necesario diálogo sobre los valores humanos, sobre el pasado y presente de la vida de un pueblo que aspira a su prolongación en el porvenir.

A este plano del saber vivencial y axiológico corresponde la siguiente terminología vigente en la lengua y pensamiento *p'urhépecha*, derivado de uno de los conceptos fundamentales que es *mímixekua – saber comunitario* de carácter histórico, político y social: *míndakua – elemento, acontecimiento y símbolo objeto de reconocimiento y culto; míndakata – herencia cultural o histórica*, una responsabilidad, merecimiento, bien, patrimonio etc., tangible o intangible, por ejemplo, la lengua y el territorio; *míndani – acción de culto cívico o espiritual; mítini – saber por experiencia propia y por la pertenencia; mítikuni – saber por la práctica permanente (dominio); mítikurhikua – revelación colectiva, información general; mítperani o mínharhikperani – acción de reconocimiento recíproco entre dos o más personas o comunidades; mítperakua – conciencia sobre la presencia del otro; mitikurhini - información socializada, mítetpini – dar a conocer, promulgar; mítitsperani – saber de las debilidades o virtudes entre sí; mítini na enga jideeka – saber de los protocolos y procedimientos*, etcétera. Es un campo de saber netamente forjado por la dinámica social, histórica y política de la comunidad *p'urhépecha*.

La tesis es que la dimensión axiológica de *jánhaskakua* se circunscribe en el ámbito de la moralidad *p'urhépecha*. Al interior de las comunidades es *jánhaskati* la persona más experimentada, con saberes intelectuales, prácticos, productivos y morales. Profundamente conocedor de la tradición y sus principios, normas e historia, diestro en los oficios, técnicas, y artes de la cultura *p'urhépecha*. Una persona con capacidad de gestión, resolución, mediación y solución de los problemas de interés general y particulares. Un rector moral, intelectual y político. Se debe lograr este perfil, para que las personas hombres y mujeres tengan el merecimiento de dirigir, representar y ejercer la autoridad. Así, para la selección y nombramiento de los integrantes de los órganos de representación y autoridad, civiles, agrarios, religiosos y tradicionales, el perfil de las personas a ocupar los cargos, por lo menos, deben cubrir además de ser *jánhaskati, ser jakájkuti – ejercer espiritualidad, kaxúmbeti – ejercer buenas costumbres, jurhímbeti – ejercer la rectitud y honestidad, marhóatsperi – servidor de la comunidad*, entre otros criterios.[13]

En este contexto, la persona y la comunidad *jánhaskati - sabia*, es tal, desde que comienza por concebirse y autodeterminarse por sí misma *¿Néskiksï ini parhákpekua ka irekua jimbó - quiénes somos en este mundo y en esta vida?* a su vez, saber y entender la vida y realidad de los otros no *p'urhépecha*. Sólo con la acumulación de conocimientos, derivados tanto del ejercicio intelectual, del saber práctico-productivo y del saber vivencial, se puede considerar que una persona, comunidad o pueblo, posee y ejerce la virtud de *jánhaskakua* que permite imaginar su reinvención. La reinvención es asunto de sabiduría, encausada por la vía de la superación y de la capacidad de resolución de los problemas que se presentan. Sólo entonces, alguien puede afirmar, con conocimiento y experiencia previa, lo que dice; también tener la atribución

[13] Estos y otros criterios son los que se retomaron en las discusiones de las asambleas de los barrios, en la comunidad de Cherán, para postular el perfil y la denominación de los *k'eri jánhaskaticha* (concejeros sabios), integrantes del nuevo órgano de gobierno comunal-municipal que es *K'eri Orhéjtsikukua* (el Concejo Mayor de Gobierno Comunal); como producto del movimiento social, iniciado el mes de abril de 2011.

investida para instruir, guiar y dirigir a los propios miembros de la familia, de la comunidad y de la nación.

Esta sabiduría vivencial comunitaria exige la formación de personas con gran autoridad moral, con gran capacidad para representar a su comunidad dentro y fuera del contexto comunitario. Al pregonar las ideas con el ejemplo, sobre los valores y principios de *jánhaskakua,* por supuesto, que pueden ser valores vinculantes para con los otros, con la sociedad mayoritaria, para opinar y recomendar sus visiones frente a los fundamentos y fines de los gobiernos, leyes, instituciones e intereses de la sociedad occidental; y justo aquí es donde *jánhaskakua* se presenta como un saber axiológico particular con posibilidades de participación universal; que exige también su intervención para el análisis de la pluralidad de valores; por ejemplo, en las reflexiones sobre los fundamentos de los derechos humanos.

Jánhaskakua puede argumentar desde sus concepciones y visión indígena, una postura frente a los valores que se pretenden universales, inalienables e indivisibles como los derechos humanos de la visión occidental. *Jánnaskakua* desde su saber conceptual, práctico y axiológico puede colaborar y entablar un diálogo intercultural en la filosofía jurídica y política. En este caso, de acuerdo con nuestro tema de interés, que es la normativa social y política, con *jánhaskakua* se puede asumir el reto de identificar los límites de una normativa frente a otra y su armonización, a través de la promoción y delimitación de investigaciones documentales y de campo en determinadas comunidades, localidades, ciudades y sociedades de contexto indígena e intercultural. Su premisa, parte desde la idea de asumir sin temores, nuestra verdad-realidad, que se refleja en la vida pluricultural del mutuo y la plural asimilación. De la necesidad que tenemos las sociedades del nuevo orden global, en considerar desde el plano de la ética, la interacción de las diversas moralidades sociales de raíces culturales diferentes. Atendiendo además otra premisa externa, de que el carácter universal de los valores de los derechos humanos no indica que los mismos son absolutos e incuestionables, sino que están abiertos a la reflexión y a la resemantización de sus conceptos, acorde con las circunstancias, reali-

dad histórica y aspiraciones sociales propias de nuestro contexto local. Así, la concepción de *jánhaskakua* no pretende separar principios o valores de un mundo frente a otro, sino la vinculación y armonía de los mismos en la vida comunitaria multicultural.

Por lo anterior, *jánhaskakua* requiere ser incluido en la pluralidad de conocimientos. Sería una fuente importante para el sustento de una filosofía y desarrollo intercomunitario, pensando desde el contexto y experiencia particular *p'urhépecha*, la aspiración o el ideal de *kúnkurhikua jingoni jánhaskantani – entre comunidades diferentes saber conceptualizar, producir y ser.* En el ensayo de una sabiduría intercomunitaria, con esta perspectiva, utilizaríamos el término comunidad, como toda forma de organización y expresión colectiva, diversa en su identidad (mujeres, académicos, estudiantes, artesanos, campesinos, empresarios, *p'urhépechas*, migrantes, etcétera), que en y para el diálogo de saberes, no existan prejuicios, como las reglas convencionales, religiosas, doctrinales o culturales, y se procure asumir la auténtica identidad que nos yace al interior, en nuestros sentimientos, aspiraciones, fines y concepciones; con el objetivo de deliberar, atendiendo las razones de los otros, los intereses y el bien en común.

Se entendería pues, que los saberes y conocimientos de los unos y de los otros, en principio, no serán superiores ni inferiores, sino, de un valor que será determinado, en cuanto y en tanto se ratifiquen en la acción, en el hacer, en la realización y la buena utilidad y que permita satisfacer los intereses y necesidades tanto ideales y materiales de cada comunidad convergente. Los conocimientos y sus productos deben prioritariamente responder a los valores sustantivos de los seres humanos, y sólo concibiendo y reflexionando constantemente sobre los fines de la vida, existencia y alcances de la humanidad, podremos determinar, cuándo el saber, la técnica, las tecnologías, los conocimientos y las ciencias deben ser útiles para la humanidad o no. Esto implica pues, que dentro de las identidades, también se deben reflexionar los principios éticos, pero no más desde el yo, sino desde todos nosotros. Reflexiones e intercambio de vivencias, experiencias y necesidades nos permitirán asimi-

lar y comprenden al otro; pero, en la educación intercomunitaria, posiblemente se tiene que tener la sensibilidad de vivir, lo que el otro, para sentir, saber y comprender, por lo menos acompañar.

Jánhaskakua es un postulante para los ejercicios del pluralismo epistemológico. Habrá que considerar que, desde el contexto local en que se desarrolla el diálogo filosófico, es decir, si hablamos desde lo local, se hace necesario como primer acto de conciencia, el reconocimiento de la pervivencia de sociedades descendientes de culturas originarias, que representan reivindicaciones culturales no occidentales. Las naciones *p´urhépecha, nahua, hñahñú u otomí, jñatjo o mazahua y pirinda o matlazinca,*[14] al igual que los demás pueblos originarios de México y de América Latina, requieren ser admitidos en los espacios de participación y diálogo filosófico, no sólo porque son sociedades descendientes de culturas originarias, sino porque son los pueblos que han enfrentado la dominación y de alguna manera tienen alguna experiencia atroz, superable o insuperable de las virtudes y vicios de la vida occidental y de sus fundamentos, que a pesar de ello, mantienen sus pensamientos desde los cuales tienen mucho que externar frente a la filosofía occidental. De esta manera, *iréchekueri jánhaskakua – la sabiduría del pueblo p'urhépecha*, representa y se postula como un conocimiento subalterno, que aún dirige la vida y cultura *michoaque*.

Los conocimientos generados desde *jánhaskakua*, por tratarse de una tradición oral de saberes y no rigurosamente sistematizados pueden ser objetos de descalificaciones, pero su construcción y reconstrucción dialógica, vivencial y hasta intercultural, hace que evolucionen y se adecuen acorde con las necesidades de la resistencia y pervivencia de una cultura históricamente subyugada. A pesar de la cierta asimilación occidental, sus interpretaciones se siguen reformulando desde el propio horizonte cognitivo indígena, y eso es

[14] Sobre los etnónimos, los primeros son las propias autodenominaciones y los seguidos de cada guión son alodenominaciones o nombres asignados históricamente de manera externa. Los primeros cuatro pueblos son los que tienen mayor arraigo cultural vigente, mientras que el pueblo *Pirinda-Matlatzinca* está en su proceso de reivindicación.

lo que hace misterioso, válido y vigente el pensamiento de una cultura no occidental. *Jánhaskakua* es el aspirante y colaborador para la construcción plural de los juicios de valor, que contribuyan a la superación de las prácticas de dominación, de unas culturas privilegiadas sobre otras.

Conclusiones

Los pensamientos indígenas no son fenómenos aislados o restringidos, tan es así que encontrarán purépechas en Chicago, en California y haciendo comunidad, sobreviviendo al estilo y modo urbano, pero haciendo cultura, siguiendo la tradición, la *surukua – prolongación*.

El pensamiento indígena contiene un conjunto de valores que deberíamos comparar con los valores de los derechos humanos y las ideas de desarrollo del mundo capitalista. Por ejemplo, la propiedad de la tierra, el concepto mismo Madre Tierra es nuestra engendradora, dadora de vida, no hay lugar para adjudicaciones, venderla, negociarla, destruirla y maltratarla. Sin embargo, en esta vida económica global y difícil, con políticas públicas agrarias de diversas dimensiones para la privatización es la resistencia indígena el único medio para mantener la posesión de las tierras y sus recursos naturales.

En nuestra cultura, también hay elementos e instituciones económicas de solidaridad y apoyo en cuestiones económicas y materiales. El trueque, por ejemplo, así como otros esquemas de sobrevivencia. Tenemos entonces que buscar alternativas en las que los pueblos originarios con sus experiencias participen en el desarrollo de una manera equitativa.

Culmino aclarando algunos retos que superar: si vamos a hablar de desarrollo sostenible, es necesario conocer y reconocer, es decir, hacer participar los planes y formas de vida de los pueblos indígenas.

Es imperativo hacer un proyecto común para el porvenir de estos pueblos, de sus visiones de saber, buen vivir y bienestar, de sus conocimientos, saberes y tecnologías. Hay que tomar en cuenta las herramientas normativas y organizativas para la defensa de sus intereses que, en este caso, lo más agudo son las tierras, territorios, recursos y la biodiversidad.

Hay que considerar sus estructuras colectivas de toma de decisiones, la gobernanza, manejo, instrumentos y medios de aprovechamiento de los recursos naturales. A la par, hay que considerar la llamada tecnología campesina rural comunitaria y las formas de participación justa y equitativa en la distribución de los beneficios.

Debemos buscar que los pueblos originarios participen en la construcción de las reglas, leyes, protocolos y principios rectores; para que los actores externos en sus territorios, consideren los aspectos anteriormente señalados. De esta manera las actividades empresariales se responsabilizarán más allá de lo que establecen los valores de los derechos humanos, en una dimensión ética y de carácter multicultural de la idea de desarrollo, con democracia y justicia social.

Bibliografía

Alcalá, Jerónimo de, *Relación de las ceremonias y ritos y población y gobierno de los indios de la provincia de Michoacán,* 1541. Transcripción del texto original. Moisés Franco Mendoza. Coordinador de edición y estudios. Morelia, El Colegio de Michoacán A. C. / Gobierno del Estado de Michoacán, 2000.

Diccionario grande de la lengua de Michoacán. Tomo I, español-tarasco. Edición, introducción, paleografía y notas de J. Benedict Warren. Morelia, Fimax Publicistas, 1991.

Diccionario grande de la lengua de Michoacán. Tomo II, tarasco-español. Edición, introducción, paleografía y notas de J. Benedict Warren. Morelia, Fimax Publicistas, 1991.

Felipe Cruz, Celerino, *Manual de la estructura y organización del nuevo gobierno* de Cherán. *Jurámukua kantsákateri erójtakuecha*. Diciembre de 2011. Documento inédito.

Franco Mendoza, Moisés, "*Sïruki*. La tradición entre los *p'urhépecha*", *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*. Morelia, año XV, núm. 59, verano de 1994.

Gilberti, Maturino, *Vocabulario en lengua de Mechuacan*, transcripción paleográfica de Agustín Jacinto Zavala. Morelia, El Colegio de Michoacán / Fideicomiso Teixidor, 1997.

Medina Plaza, Juan de, Fray, *Diálogos sobre naturaleza*. Trad. de Pedro Márquez Joaquín. Morelia, Fideicomiso Teixidor / El Colegio de Michoacán A. C., 1998.

Muchas gracias

Dilia Paola Gómez Patiño

Abogada y Catedrática de la Universidad Militar de Nueva Granada

Pueblos indígenas y desarrollos: el caso colombiano

El presente documento fue presentado en el "Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible", llevado a cabo los días 6 y 7 de abril de 2016 en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, México.

Su propósito es evidenciar la situación de los pueblos indígenas en Colombia en relación con la consulta previa. En tal sentido, articula información de diferentes autores y en especial describe los avances alcanzados por la Corte Constitucional colombiana.

1. Colombia es un país multirracial

Hoy, 514 años después, el país es reconocido como pluricultural y multilingüe, dada la existencia de 87 etnias indígenas, tres grupos diferenciados de población afrocolombiana y el pueblo *rom* o gitano; se hablan 64 lenguas amerindias, el bandé, lengua de los raizales del Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina, el palenquero, lengua criolla de las comunidades de San Basilio de Palenque –primer pueblo libre de América, declarado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) como obra maestra del patrimonio oral e inmaterial de la humanidad– y el romaní o romanés lengua *rom* (Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–, 2007).

La nación colombiana es hoy en día producto del más variado mestizaje, donde interactúan la cultura y las tradiciones de los pueblos americanos, europeos y africanos; esta situación de diversidad la hace privilegiada respecto de los demás países del mundo. En ese contexto, se diferencian de la sociedad occidental cuatro sectores étnicos: los pueblos indígenas, las poblaciones afrocolombianas, incluidas las comunidades raizales de San Andrés y Providencia y la comunidad de San Basilio de Palenque, en el departamento de Bolívar y el pueblo *rom* o gitano.

En el país, se hablan 64 lenguas amerindias y una diversidad de dialectos que se agrupan en 13 familias lingüísticas.

2. La protección en Colombia de los pueblos indígenas

En el siglo pasado, a partir de la década de los setenta, las organizaciones indígenas apoyadas por diversos estamentos de la sociedad y por el mismo Estado, propiciaron un proceso de reafirmación cultural y conciencia de su identidad que culminó con el reconocimiento del país como pluriétnico y multilingüe en la nueva Constitución de 1991, la cual tiene cerca de 30 artículos referidos a los grupos étnicos y a sus diversas y particulares culturas (DANE, 2007).

"El Estado colombiano reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana" (artículo 7). "[...] las lenguas y dialectos de los grupos

étnicos son también oficiales en sus territorios. La enseñanza que se imparte en las comunidades con tradiciones lingüísticas propias, será bilingüe" (artículo 10). "Las tierras de resguardo... son inalienables, imprescriptibles e inembargables" (artículo 63). "[...] tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural [...]" (artículo 68). "Son entidades territoriales los departamentos, los distritos, los municipios y los territorios indígenas" (artículo 286). (Todos de la Constitución Política de Colombia).

Posteriormente, la Ley 60 de 1993 estipuló que los resguardos indígenas se beneficiarán de un porcentaje de los recursos presupuestales del país, en consecuencia, participarán de los ingresos corrientes de la Nación, mediante transferencias proporcionales a su población.

No obstante, a pesar que los derechos de los pueblos indígenas gozan de protección constitucional y legal, éstos afrontan continuamente el reto de procurar su supervivencia y el respeto de sus derechos. Los derechos a la no discriminación; a la libre determinación; a la identidad e integridad cultural; a la propiedad de la tierra, el territorio y los recursos naturales y garantizar su efectiva protección; a la participación y a la consulta; al consentimiento; a sus propios sistemas de justicia y a la reparación, forman parte del grupo que debe ser prioritariamente garantizado.

Esta situación adquiere visos más complejos cuando se plantea en términos de lo que la sociedad occidental entiende como desarrollo, concepto que difiere de la cosmovisión indígena y entra a reñir con sus formas de vida. Con el propósito de conciliar los intereses de ambas partes y de dotar a los pueblos indígenas de la posibilidad real de decidir, nace la consulta previa.

3. Regulación de la consulta previa

Tras años de reivindicaciones, en 1989 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulgó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. En éste se consagró el derecho a la participación y a la consulta.

Una manifestación del derecho de los pueblos indígenas a participar en las decisiones estatales que los puedan afectar es el derecho que tienen a ser consultados en situaciones como las siguientes:

a) Antes de que el Estado adopte o aplique leyes o medidas administrativas que los puedan afectar directamente (Convenio 169, artículo 6.1; Declaración Universal de Derechos Humanos –DU–, artículo 19), tales como las que están destinadas a:

- combatir los prejuicios, eliminar la discriminación y promover la tolerancia, la comprensión y las buenas relaciones entre los pueblos indígenas y todos los demás sectores de la sociedad;

- proteger a los niños indígenas contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda resultar peligroso o interferir en su educación;

- crear programas y servicios de educación y formación profesional;

b) antes de aprobar cualquier proyecto que afecte sus tierras o territorios y otros recursos, particularmente en relación con el desarrollo, la utilización o la explotación de recursos minerales, hídricos o de otro tipo (DU, artículo 32.2);

c) antes de autorizar o emprender cualquier programa de prospección o explotación de los recursos naturales que se encuentren en las tierras donde habitan (Convenio 169, artículo 15.2);

d) antes de utilizar las tierras o territorios indígenas para actividades militares (DU, artículo 30).

Las normas internacionales han sido claras al establecer los lineamientos sobre cómo se deben realizar los procesos de consulta a los pueblos indígenas. Es así como se ha determinado que las consultas deben ser previas (antes de aprobar la ley, la medida administrativa, el plan de desarrollo o el proyecto de exploración o explotación), libres (sin presiones o condicionamientos) e informadas (sobre las consecuencias del proyecto, plan, ley o medida); se deben hacer mediante procedimientos culturalmente adecuados, es decir de conformidad con sus propias tradiciones y a través de sus instituciones representativas. Asimismo, la consulta debe hacerse de buena fe y con el objetivo de obtener el consentimiento libre, previo e informado por parte de las comunidades indígenas.

La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos también se ha pronunciado sobre el deber de los Estados de consultar y ha manifestado que para garantizar la participación efectiva de los miembros del pueblo en los planes de desarrollo o inversión dentro de su territorio, el Estado tiene el deber de consultar activamente con la comunidad, según sus costumbres y tradiciones. Adicionalmente ha señalado que este deber requiere que el Estado:

> [1] acepte y brinde información, e implica una [2] comunicación constante entre las partes. [3] Las consultas deben realizarse de buena fe, [4] a través de procedimientos culturalmente adecuados y [5] deben tener como fin llegar a un acuerdo. Asimismo, se debe consultar con el pueblo [6] de conformidad con sus propias tradiciones, [7] en las primeras etapas del plan de desarrollo o inversión y no únicamente cuando surja la necesidad de obtener la aprobación de la comunidad, si éste fuera el caso. El aviso temprano proporciona un tiempo

para la discusión interna dentro de las comunidades y para brindar una adecuada respuesta al Estado. El Estado, asimismo, debe asegurarse que los miembros del pueblo Saramaka [8] tengan conocimiento de los posibles riesgos, incluido los riesgos ambientales y de salubridad, a fin de que acepten el plan de desarrollo o inversión propuesto con conocimiento y de forma voluntaria. Por último, [9] la consulta debería tener en cuenta los métodos tradicionales del pueblo Saramaka para la toma de decisiones.

Derecho al consentimiento

Los estándares internacionales vigentes sobre los derechos de los pueblos indígenas permiten identificar las circunstancias en las que la obtención del consentimiento previo, libre e informado de los pueblos indígenas es obligatoria de manera que constituye un verdadero derecho de los pueblos indígenas:

- cuando se trate del traslado de las tierras que ocupan y de la reubicación (Convenio 169, artículo 16.2 y DU, artículo 10);

- en el caso de depósito o almacenamiento de materiales peligrosos en tierras o territorios indígenas (DU, artículo 29);

- cuando se trate de la ejecución de planes de desarrollo o de inversión a gran escala, que generen un impacto mayor en el territorio de un pueblo indígena (Caso Saramaka, párr. 135).

El Convenio 169 es un tratado de derechos humanos. Los derechos de consulta, participación y consentimiento implican tres principios fundamentales a su vez, igualdad, dignidad y autodeterminación, de conformidad con los tratados, convenios e instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables.

Por ello aunque no existen fórmulas para todos los países, debiéndose ser flexible según las circunstancias (artículo 34), se han establecido algunas características que guían la consulta:

1) La consulta debe realizarse con carácter previo; 2) la consulta no se agota con la mera información; 3) la consulta debe ser de buena fe dentro de un proceso que genere confianza entre las partes; 4) la consulta debe ser adecuada y a través de las instituciones representativas indígenas; 5) la consulta debe ser sistemática y transparente, y 6) el alcance de la consulta busca el entendimiento mutuo y el consenso en la toma de las decisiones.

Se observa cómo éste es un proceso plagado de tensiones por los intereses encontrados entre las empresas y el Estado, por un lado, y los pueblos indígenas por el otro, debido a la implementación de un proyecto (que generalmente implica la extracción de recursos naturales o la construcción de infraestructura), lo cual genera grandes riquezas a sus promotores e impactos medioambientales y en la vida de los pueblos indígenas que habitan los territorios donde se pretende realizarlos.

4. El caso colombiano

Tres situaciones caracterizan el ámbito colombiano:

- En primer lugar, se asumió la consulta como un derecho fundamental de las comunidades por la vía jurisprudencial.

- En segundo lugar, mediante la jurisprudencia de la Corte Constitucional se logró desarrollar el contenido del derecho a la consulta, lo que se difunde internacionalmente.

- En tercer lugar, las incongruencias entre los avances judiciales y las actuaciones del Poder Ejecutivo.

Categorías creadas por la Corte Constitucional Colombiana

a) Conceptualización del sujeto colectivo de derechos

Un aspecto fundamental ha sido la conceptualización del sujeto colectivo de derechos, un hito histórico, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos aún no ha incorporado en su jurisprudencia.

Al respecto, se cita la Sentencia T-380 del 13 de septiembre de 1993 (Magistrado ponente: doctor Eduardo Cifuentes Muñoz), en la cual se dijo:

> La comunidad indígena ha dejado de ser solamente una realidad fáctica y legal para pasar a ser "sujeto" de derechos fundamentales. En su caso, los intereses dignos de tutela constitucional y amparables bajo la forma de derechos fundamentales, no se reducen a los predicables de sus miembros individualmente considerados, sino que también logran radicarse en la comunidad misma que como tal aparece dotada de singularidad propia, la que justamente es el presupuesto del reconocimiento expreso que la Constitución hace a "la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana" (CP artículos 1 y 7). […] Los derechos fundamentales de las comunidades indígenas no deben confundirse con los derechos colectivos de otros grupos humanos. La comunidad indígena es un sujeto colectivo y no una simple sumatoria de sujetos individuales que comparten los mismos derechos o intereses difusos o colectivos (CP artículo 88). En el primer evento es indiscutible la titularidad de los derechos fundamentales, mientras que en el segundo los afectados pueden proceder a la defensa de sus derechos o intereses colectivos mediante el ejercicio de las acciones populares correspondientes.

b) Otras categorías jurídicas fueron creadas por la Corte Constitucional en la sentencia T 769 del 2009 al señalar qué es la consulta:

> La consulta es una relación de comunicación y entendimiento, signada por el mutuo respeto y la buena fe, entre los voceros de los pueblos indígenas y tribales y las autoridades públicas, tendientes a buscar: a) Que la comunidad ten-

> ga un conocimiento pleno sobre los proyectos destinados a explorar o explotar los recursos naturales en los territorios que ocupan o les pertenecen, los mecanismos, procedimientos y actividades requeridos para ponerlos en ejecución. b) Que igualmente la comunidad sea enterada e ilustrada sobre la manera como la ejecución de los referidos proyectos puede conllevar una afectación o menoscabo a los elementos que constituyen la base de su cohesión social, cultural, económica y política y, por ende, el sustrato para su subsistencia como grupo humano con características singulares [...] Corte Constitucional, T 769 de 2009.

Por otra parte, en la sentencia SU-039 de 1997, la Corte Constitucional definió por primera vez las principales características y objetivos del derecho a la consulta previa:

> a) Que la comunidad tenga un conocimiento pleno sobre los proyectos destinados a explorar o explotar los recursos naturales en los territorios que ocupan o les pertenecen, los mecanismos, procedimientos y actividades requeridos para ponerlos en ejecución. b) Que igualmente la comunidad sea enterada e ilustrada sobre la manera como la ejecución de los referidos proyectos puede conllevar una afectación o menoscabo a los elementos que constituyen la base de su cohesión social, cultural, económica y política y, por ende, el sustrato para su subsistencia como grupo humano con características singulares. c) Que se le dé la oportunidad para que libremente y sin interferencias extrañas pueda, mediante la convocación de sus integrantes o representantes, valorar conscientemente las ventajas y desventajas del proyecto sobre la comunidad y sus miembros, ser oída en relación con las inquietudes y pretensiones que presente, en lo que concierna a la defensa de sus intereses, y pronunciarse sobre la viabilidad del mismo. Se busca con lo anterior, que la comunidad tenga una participación activa y efectiva en la toma de la decisión que deba adoptar la autoridad, la cual en la medida de lo posible debe ser acordada o concertada.

Otro elemento central ha sido lo que la Corte Constitucional ha denominado afectación directa. La Corte Constitucional (SU-383/03) ha hecho mención a lo que ella misma ha denominado "el ámbito temático de la consulta previa" y ha precisado que ésta se debe llevar a cabo respecto de cualquier aspecto que afecte directamente a las comunidades étnicas. Lo anterior quiere

decir que la consulta previa no se circunscribe al caso de la explotación de recursos naturales en los territorios indígenas (artículo 330 CP) ni al de la delimitación de las entidades territoriales indígenas (artículo 329 CP), porque la ratificación del Convenio 169 de OIT por parte de nuestro país, mediante la Ley 21 de 1991, amplió su espectro a toda medida susceptible de afectar directamente a las comunidades étnicas (CCC, C-196/12). Para aclarar, según el Tribunal Constitucional, puede señalarse que hay una afectación directa cuando la ley altera el estatus de la persona o de la comunidad, bien sea porque le impone restricciones o gravámenes, o, por el contrario, le confiere beneficios (CCC, C-030/08) y "la idea de afectación directa se relaciona con la intromisión intolerable en las dinámicas económicas, sociales y culturales abrazadas por las comunidades como propias" (CCC, T-745/10).

5. Situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en Colombia

De acuerdo con el Informe sobre la situación de derechos humanos del Alto Comisionado de Naciones Unidas presentado el 31 de marzo de 2016, la Oficina observó que las violaciones contra defensores ocurren principalmente bajo cuatro modalidades.

> La primera modalidad son los conflictos de tierras, en especial en territorios indígenas y afrocolombianos. Los asesinatos de cuatro líderes indígenas Embera-Chamí (Caldas y Risaralda).en 2015 y las amenazas constantes contra consejos comunitarios del Pacífico, ocurrieron en el contexto de la oposición a explotaciones mineras legales e ilegales. Las amenazas contra el pueblo indígena Nasa (Cauca) se incrementaron como consecuencia de sus reivindicaciones territoriales, 19 de los 36 asesinatos fueron asociados a este tipo de conflictos.

También indica el Informe que:

> A pesar de los esfuerzos estatales, 25 años después del reconocimiento constitucional de los derechos de los pueblos indígenas y afrocolombianos a la pro-

> piedad colectiva, a la participación efectiva y a la' autonomía, estos derechos no logran vigencia efectiva. Ello obedece a la carencia de presupuestos adecuados e instituciones ágiles, fuertes, de alcance nacional y especializado en perspectiva intercultural. A pesar de que las vidas, territorios y culturas indígenas y afrodescendientes han sido desproporcionalmente afectadas por el conflicto, las partes en la mesa de La Habana aún tienen pendiente dialogar con ellos a fin de asegurar el éxito del proceso de paz.
>
> Seis años después de que la Corte Constitucional ordenó la creación de una Ruta de Protección Étnica, medida administrativa para prevenir afectaciones territoriales colectivas, no se ha logrado su implementación efectiva. Sólo aproximadamente el 20% de las solicitudes presentadas por indígenas y afrocolombianos víctimas de desplazamiento forzado, conflicto armado y megaproyectos habrían sido atendidas por entidades estatales, pero sin lograr medidas efectivas de protección.

Otra problemática, menos visible pero no menos importante es la que afrontan las mujeres indígenas. Ellas siempre han tenido influencia e impacto en la vida comunitaria y en el proceso de desarrollo de su comunidad; asimismo, en la cosmovisión indígena se reconocen su rol dentro del hogar y la comunidad y su importancia en la reproducción de la vida familiar, natural, agrícola, cultural y espiritual. Sin embargo, entre otros problemas, padecen la violencia doméstica y familiar.

> Asimismo, el abandono de los puestos de autoridad y liderazgo por los hombres indígenas, en razón de la migración forzada, ha hecho que las responsabilidades y las luchas queden exclusivamente en manos de mujeres, que asumen todas las obligaciones sin tener derecho a ejercer todos los derechos. Estos son asuntos obligados de trabajo del Estado con ellas y para ellas, sus comunidades y los pueblos en general.
>
> Por ello, deben tener un lugar en el mundo indígena y no indígena, en el que se les reconozcan su presencia, voz y protagonismo, así como sus derechos y aportes específicos; sin embargo, el sistema patriarcal implantado desde la época colonial las invisibiliza tanto a ellas como a sus contribuciones, negando su participación y derechos tanto en la sociedad occidental como en sus comunidades. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2016).

Los pueblos indígenas colombianos viven situaciones difíciles a tal punto que se ha declarado oficialmente a 39 pueblos en vía de extinción (Auto 004-2009). La lista se amplió recientemente a 67.

6. Retos

La situación de "subdesarrollo", que sufren los pueblos indígenas es consecuencia de las sucesivas olas de colonización que han sufrido. Tras acontecer la conquista, ocupación y "domesticación" de los pueblos indígenas y sus recursos, los indígenas han tenido que vivir bajo marcos políticos e instituciones que han estado desde su inicio controladas por la sociedad mayoritaria.

La integración de las reivindicaciones indígenas en la agenda global en favor del desarrollo durante los noventa fue muy importante ya que generó una nueva conciencia sobre el valor y papel de las culturas indígenas. Hoy hay una nueva valorización de las culturas indígenas que atenúa una larga historia de superioridad occidental, invisibilización indígena y asimilación etnocida.

Gracias a estas capacidades, en la base de las posturas sostenidas por los pueblos indígenas está presente una visión del desarrollo del país desde sus derechos como colectividades, desarrollo que debe impulsar el Estado mediante políticas públicas y toda clase de decisiones que deben ser implementadas a partir de un principio democrático de participación. Ésta, para los pueblos originarios, se traduce en un ejercicio de autonomía en términos de decidir su propio futuro mediante un plan de vida comunal (Arregi, 2011).

A partir de las reflexiones propiciadas por el acervo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Constitucional colombiana se evidencia la necesidad de evaluar integralmente los proyectos que estén por iniciarse, se encuentren en marcha o ya se hayan ejecutado sin consulta previa. El objetivo es identificar no sólo los daños ambientales y los que se podrían ocasionar en el futuro, sino también la alteración de las formas

de vida y la subsistencia de los pueblos afectados derivados de los proyectos, los que se deben suspender para evitar que sus consecuencias sean irreparables. Para afrontar los perjuicios se requerirán planes de reparación integral que tomen en cuenta los aspectos culturales para la mitigación, reparación, compensación, prevención y sanción que sean necesarias, en consulta con las comunidades afectadas.

Otra postura es la que sostiene que, antes de dar las licencias ambientales, los pueblos indígenas participen con sus conocimientos ancestrales y sus cosmovisiones, para que hagan saber anticipadamente si las medidas propuestas son o no viables.

Propuestas para fortalecer la perspectiva de derechos en la consulta previa, libre e informada

- Un desarrollo humano sostenible que respete los derechos de los pueblos indígenas. Abordar el debate en torno al "desarrollo" y el derecho al "desarrollo propio" de los pueblos indígenas.

- Garantizar la participación de las mujeres indígenas y el respeto de sus derechos.

- Fortalecer el papel de los pueblos indígenas como sujetos de derechos específicos.

- Partir del plan de vida del pueblo indígena respectivo como marco para el diálogo y la concertación.

- Incluir la perspectiva de género y generación; diferenciar sectores vulnerables en los pueblos y sus comunidades.

- Fortalecer el papel del Estado como garante de derechos.

- Desarrollar procedimientos respetuosos de los derechos y las libertades fundamentales de los pueblos en los procesos de consulta previa, libre e informada.

- Convertir el proceso de consulta en un verdadero diálogo intercultural en condiciones de igualdad y equidad: Que el Estado asuma la discusión y concertación en torno a las diferentes opciones para el desarrollo planteadas desde la cosmovisión de los pueblos indígenas y la visión contemplada en lo que el Consejo de Estado identifica como el "interés general de la nación" propio de sociedades occidentales, mediante la implementación de la consulta previa, libre e informada a medidas legislativas y administrativas del orden sectorial, es decir, en la política para el desarrollo minero, agrícola, forestal, pesquero, de infraestructura, entre otras. Así mismo, es objeto de consulta la fumigación de cultivos de uso ilícito.

- Fortalecer la responsabilidad social y el pacto social empresarial.

- Necesidad de que los pueblos indígenas participen en las negociaciones con las FARC-EP y el ELN.

- Derechos Humanos.

- Medioambiente.

- Lucha contra la corrupción.

Bibliografía

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Informe sobre la situación de derechos humanos en Colombia*. 2016.

Arregi Orue, Joseba Iñaki, *Cuarto mundo: la acción exterior de los pueblos indígenas como instrumento de cambio y reconocimiento internacional 1992-2007*. Málaga, Eumed, 2011.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Colombia una nación multicultural. Su diversidad étnica*. Bogotá, DANE, 2007.

El derecho a la consulta de los pueblos indígenas: análisis del derecho nacional, internacional y comparado. Santiago de Chile, Copygraph Ediciones e Impresiones, 2014.

Galvis, María Clara, *Manual para defender los derechos de los pueblos indígenas*. Washington, D. C., Due Process Law Foundation, 2011.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *El derecho a la consulta previa, libre e informada: una mirada crítica desde los pueblos indígenas*. San José, Costa Rica, IIDH, 2016.

Organización de Naciones Unidas. *Directrices sobre las cuestiones relativas a los pueblos indígenas*. Nueva York / Ginebra, ONU, 2009.

Organización Nacional Indígena de Colombia, *Agenda nacional de paz de los pueblos indígenas*. Bogotá, ONIC, 2015.

Stavenhagen, Rodolfo, *Los pueblos indígenas y sus derechos*. México, Unesco, 2007.

QUINTA MESA

Megaproyectos, industrias extractivas y derechos humanos

Alejandra Ancheita

Directora del Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A. C.

Violaciones de derechos humanos en el marco del desarrollo de megaproyectos e industrias extractivas

Objetivo: Abordar las violaciones a derechos humanos por la implementación de los megaproyectos y de las industrias extractivas en México.

Buenos días a todas y todos.

Es un placer estar hoy con ustedes en este Foro Internacional sobre los Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible y, en especial, compartiendo el espacio en esta *Quinta mesa de trabajo sobre megaproyectos e industrias extractivas*. Agradezco la invitación a la Comisión Nacional de Derechos Humanos y a todos ustedes por su asistencia.

Mi nombre es Alejandra Ancheita, soy abogada y soy la Fundadora y Directora Ejecutiva del Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), una organización no gubernamental que desde hace más de 10 años tiene como objetivo defender y promover los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) para contribuir a su vigencia, justiciabilidad y exi-

gibilidad y, de esta manera, asegurar el goce de un nivel de vida adecuado para las personas.

El trabajo de ProDESC está dirigido a evidenciar la falta de cumplimiento de los DESC por parte del Estado, a impulsar un debate sobre la obligación de las instituciones gubernamentales para hacerlos justiciables y accesibles, y, principalmente, a acompañar procesos que contribuyan a su reivindicación. Este acompañamiento se da conforme con la estrategia de defensa integral, que consiste en el litigio estratégico, el análisis jurídico, el fortalecimiento de procesos organizativos, la investigación y la incidencia política.

ProDESC tiene entre sus temas prioritarios el cumplimiento de los derechos humanos laborales, la defensa de la tierra y el territorio, la defensa de defensoras de derechos humanos, y el cumplimiento de las obligaciones que respecto del tema tienen las empresas y el Estado. Los ejes transversales de la organización son: justicia trasnacional, perspectiva de género y diversidad, así como educación y asistencia técnica.

En esta intervención abordaré el marco jurídico y las reformas constitucionales, las violaciones de derechos humanos que hemos ido documentando en uno de los casos que acompañamos, especialmente en el derecho a la tierra, territorio y bienes naturales; así como la responsabilidad del Estado y de las empresas en el respeto de los derechos humanos para un desarrollo sostenible.

En las últimas dos décadas, en México se ha impulsado una política de desarrollo basada en la sobreexplotación de los bienes naturales ubicados principalmente en tierras y territorios de comunidades indígenas, núcleos ejidales y de bienes comunales; lo cual, *lejos de beneficiar a la población, ha propiciado la violación de sus derechos humanos. La entrada de megaproyectos en estas comunidades pone de manifiesto la necesidad de exigir a las empresas transnacionales el cumplimiento a los derechos humanos establecidos tanto en la legislación nacional como en los convenios internacionales en materia de derechos humanos firmados y ratificados por el gobierno mexicano*.

Desde ProDESC acompañamos procesos de defensa frente a violaciones de derechos económicos, sociales y culturales derivadas de las acciones de grandes empresas en varias partes de México. Desde nuestra perspectiva vemos de vital importancia la rendición de cuentas empresariales pues es uno de los temas principales a abordar en la mejora de la situación de los derechos humanos en México, sobre todo para las poblaciones que se encuentran en condiciones de desigualdad.

En el contexto de proyectos de desarrollo, tanto el Estado como las empresas involucradas tienen obligaciones en materia de derechos humanos. Asimismo, ambos actores deben realizar la debida diligencia para identificar, prevenir y, en dado caso, mitigar los impactos negativos que el proyecto pudiera generar en contra de los titulares de derechos, tanto individuales como colectivos.

Es importante enfatizar la obligación que tiene el Estado de garantizar el cumplimiento del derecho a la consulta y su correspondiente consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas y comunidades agrarias. Asimismo, las empresas tienen la obligación de realizar la debida diligencia en materia de derechos humanos, en la que realicen sus operaciones, desde el diseño, planeación e implementación de los proyectos de desarrollo económico vigilando, en todo momento, que sus actos se realicen en apego a los más altos estándares internacionales de derechos humanos.

Desafortunadamente, en nuestra experiencia, acompañando el caso de defensa de tierra, territorio y bienes naturales del territorio comunal La Sierrita de Galeana en el estado de Durango, no ha sido así.

La empresa canadiense Excellon Resources Inc. llegó a Durango en 1997 y desde ese momento buscó un acercamiento con el ejido La Sierrita. En 2004, Excellon de México acordó con los ejidatarios la renta de cuatro hectáreas de tierra de uso común por un millón 200 mil pesos por 30 años, sin embargo,

al momento de firmar el contrato se estipularon 27 hectáreas por el mismo precio.

Para que los ejidatarios accedieran a rentar sus tierras los representantes de la empresa les dijeron que no valían nada, que tenían muy poca agua y, además, los amenazaron con promover la expropiación ante autoridades locales y federales con las que, mencionaron, tenían muy buena relación. Fue así como los ejidatarios decidieron firmar el contrato por la renta de 27 hectáreas de sus tierras de uso común.

Ya con el acompañamiento de ProDESC, a principios de 2008, después de un análisis del Contrato de Ocupación Temporal firmado en 2004, a través del cual se concluyó que era necesario lograr un acuerdo justo y equitativo con Excellon y ante la negativa de negociación por parte de la empresa, los ejidatarios decidieron realizar una manifestación pacífica fuera de la mina. Tres meses después de iniciada la manifestación, los ejidatarios lograron un acuerdo con la empresa y firmaron un Contrato de Ocupación Temporal por la renta de 1,100 hectáreas en el que se establecieron importantes cláusulas de carácter social en beneficio del ejido. Algunas de estas cláusulas fueron: la construcción de una planta tratadora de agua; preferencia para los ejidatarios en la contratación de la fuerza laboral de la mina; la administración, por parte de los ejidatarios, del comedor para los trabajadores y del transporte del mineral; además del pago de una renta anual por la ocupación de las tierras; becas escolares, y el pago de un fondo social.

Entre 2008 y 2012 Excellon únicamente cumplió con las clausulas económicas, específicamente con el pago de la renta, el pago para el fondo social y de las becas escolares, dejando las otras cláusulas, concretamente las sociales y medioambientales, sin cumplimiento. Ante esta situación, la Asamblea General de Ejidatarios decidió presentar en septiembre de 2012 una demanda de rescisión del Contrato de Ocupación Temporal, así como por la consecuente restitución de sus tierras y el resarcimiento de los daños ocasionados.

Como resultado, durante el 2013, los ejidatarios de La Sierrita sufrieron amenazas, hostigamientos y violencia por parte de la empresa minera Excellon. También el equipo de ProDESC y yo misma fuimos blanco de una campaña de difamación, fuimos amenazados e incluso entraron en nuestras oficinas, lo cual nos colocó en una situación de riesgo y de mucha vulnerabilidad.

Ante esta situación en ProDESC implementamos medidas de seguridad y comenzamos una campaña de incidencia nacional e internacional, así como de comunicación para visibilizar las violaciones a derechos humanos y el riesgo que enfrentábamos nosotros, pero especialmente las y los ejidatarios de La Sierrita, por la legítima defensa de sus derechos. También continuamos con el proceso organizativo y con el acompañamiento legal, que en enero del 2015 tuvo un importante avance con la liberación del pago de la renta por concepto del uso que Excellon realiza de las tierras de La Sierrita.

En la actualidad, este asunto está ante los tribunales mexicanos. En las audiencias en la demanda del ejido para la rescisión del contrato de arrendamiento Excellon ha mostrado su falta de buena fe y la falta de voluntad de resolver esta situación.

Éste es sólo un ejemplo que muestra la nula voluntad que tienen las empresas para el desarrollo de sus proyectos en apego a los más altos estándares internacionales de derechos humanos.

Por otra parte, en cuanto a las acciones del Estado mexicano quisiera traer a la mesa que el 20 de diciembre de 2013, se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* las reformas a los artículos 25, 27 y 28 constitucionales, y por consiguiente le sucedieron una serie de reformas a las leyes secundarias, para abrir la puerta al sector privado en la exploración y explotación de recursos naturales.

Una de las leyes reformadas en 2014, es la Ley Minera. El cambio más trascendente es que establece que el gas asociado a los yacimientos del carbón

mineral en todas sus variedades deja de ser considerado como un mineral y comenzará a tener el tratamiento de un hidrocarburo. Cabe resaltar que la reforma a la Ley Minera, en una primera lectura pareciera restringir las atribuciones a las empresas mineras, sin embargo el traslado de la Ley Minera a la Ley de Hidrocarburos, abre la puerta para que las empresas soliciten, a través de la Secretaría de Economía, la concesión para la exploración de dicho hidrocarburo y con ello la ocupación superficial de tierras. Esto podría generar que las empresas utilizaran la concesión en hidrocarburos para la exploración de minerales. Al ser de utilidad pública la exploración, no es necesario tener certeza que el gas asociado a los yacimientos del carbón mineral en todas sus variedades se encuentra dentro de la mina, pues bastará que la empresa solicite ante la Secretaría de Energía la concesión por tener la sospecha de que dicho gas puede encontrarse en las tierras que ocupan con las concesiones.

Hay que resaltar que del paquete energético sobresalen la Ley de Hidrocarburos y la Ley de Energía Eléctrica, pues son éstas las que establecen los lineamientos a seguir para estas industrias. En ambas se establece que para la exploración, explotación y aprovechamiento de los hidrocarburos o la generación de energía eléctrica, las empresas interesadas en el uso de las tierras podrán en primer término negociar con los propietarios la compra, el arrendamiento, la servidumbre o la ocupación temporal de sus tierras, pudiendo realizar el pago en efectivo o a través de un compromiso para ejecutar proyectos de desarrollo en favor de la comunidad (artículo 101, fracción VII, Ley de Hidrocarburos); y en caso de no existir acuerdo entre las partes, y trascurridos 180 días el asignatario o contratista podrá recurrir ante el Juez de Distrito o al Tribunal Unitario Agrario, para que decrete la constitución de la servidumbre legal o solicitar a la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) una mediación para la formas o modalidades de adquisición.

El hecho de que el Estado opte por la declaración de utilidad pública y la ocupación temporal de las tierras representa un acto contrario a los artículos 1o. y 2o. constitucionales que establecen el principio *pro persona* y el derecho

a la libre determinación de los pueblos indígenas y el Convenio 169 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

En este sentido es importante enfatizar que, de acuerdo con la reforma de 2011 al artículo 1o. de la Constitución mexicana, los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano también conforman nuestro marco constitucional, los cuales establecen que el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de los pueblos indígenas y comunidades agrarias a su tierra y territorio, así como a la consulta y al consentimiento libre, previo e informado. Pero, por otra parte, el marco internacional, además de establecer obligaciones para el Estado, también establece obligaciones para las empresas en materia de derechos humanos.

De conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos,[1] las empresas "deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación".[2]

Este caso es una muestra de la compleja realidad en México. Por ello, desde la perspectiva de ProDESC, no se puede hablar de desarrollo económico y de una sociedad democrática si se están violando el derecho a la tierra, el territorio y a los bienes naturales de las comunidades. Asimismo, tampoco podrá hablarse de desarrollo si las comunidades no cuentan con mecanismos para dar su opinión y, por el contrario, son criminalizadas por la legítima defensa de su tierra. Esto implica una doble violación a los derechos humanos de las comunidades y sin un pleno respeto a sus derechos, el desarrollo soste-

[1] Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Resolución A/HRC/RES/17/4 del Consejo de Derechos Humanos, adoptada por unanimidad el 16 de junio de 2011.

[2] Principio Rector 11 de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

nible y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) serán inalcanzables.

Tomando en cuenta el poder político y económico de las grandes empresas, así como los marcos jurídicos que les permiten operar con pocas restricciones en todo el mundo, es esencial que para un cumplimiento real de los ODS, se pueda empatar esta agenda con la implementación de instrumentos como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Actualmente, el gobierno mexicano a través de la Secretaría de Gobernación, ha instalado un Grupo de Trabajo multisectorial para impulsar la adopción e implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en México, a través de la elaboración de un Plan Nacional de Acción en el tema. En el marco de la conformación de la Agenda Post-2015 que incluye la implementación de los ODS en México, es fundamental sumar esfuerzos, para abonar a la protección de comunidades agrarias e indígenas, así como colectivos de trabajadoras y trabajadores a través de una colaboración coordinada entre ambas iniciativas.

Humberto Cantú Rivera

Investigador Asociado de la Universidad Panthéon-Assas de París

Megaproyectos y debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

I. Introducción

En abril 7 de 2016 tuve la oportunidad de participar como panelista en la mesa temática sobre "Megaproyectos, industrias extractivas y derechos humanos", en el marco del Foro internacional sobre derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales y el desarrollo sostenible, que organizaron conjuntamente la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua y el Instituto Danés de Derechos Humanos. Mi participación, titulada "Megaproyectos y debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos", buscó presentar un análisis detallado sobre las oportunidades de incluir el enfoque de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos en los megaproyectos, independientemente de su pertenencia a las industrias extractivas o a otros giros empresariales.

El presente capítulo busca, en ese tenor, reproducir las principales líneas que expuse en dicha intervención. Debe tomarse en consideración que este documento no tiene un perfil particularmente académico o de investigación; simplemente, constituye una reproducción de las ideas expresadas durante la conferencia, misma que puede ser consultada de forma íntegra en las redes sociales de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua.[1] Bajo esa advertencia, y solicitando al lector su indulgencia por las (muy) pocas referencias bibliográficas que encontrará en este capítulo, pasamos a presentar una base preliminar, a manera de introducción, sobre las ideas que se expresarán más adelante en este texto. Antes de ello, sin embargo, es necesario dar un breve contexto general sobre el desarrollo internacional de esta cuestión.[2]

En marzo de 2011, el Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, el profesor John Ruggie de la Universidad de Harvard, presentó ante el Consejo de Derechos Humanos la culminación de un proyecto de seis años, en el que buscó identificar las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos. Su trabajo entre 2005 y 2011 arrojó como resultado los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*[3] (en adelante los Principios Rectores), en el que se proponen tres pilares para atender lo que Ruggie llamó los "huecos de la gobernanza" (*governance gaps*, en inglés) provocados por la globalización económica y la operación transnacional de las empresas: en primer lugar y como obligación jurídica bajo el derecho internacional, reconoció el deber del Estado de pro-

[1] La grabación integral de la mesa puede verse en https://www.youtube.com/watch?v=q-j1K2T3zRmQ

[2] Para un contexto más amplio sobre el desarrollo de esta temática, se refiere al lector al siguiente artículo: Humberto Cantú Rivera, "Derechos humanos y empresas: hacia una conducta empresarial responsable", *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos.* México, año 11, núm. 26, enero-abril de 2016.

[3] Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011).

teger los derechos humanos, incluso frente a las actividades de actores no estatales, como las empresas. Este deber, contemplado en todos los instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos, impone al Estado una obligación de medios[4] (es decir, de *debida diligencia*), por la que éstos tienen el deber de utilizar todos los recursos a su disposición para intentar prevenir una violación a los derechos humanos, incluyendo medidas legislativas, de política pública o judiciales. Dicha obligación ha sido confirmada por la jurisprudencia internacional en reiteradas ocasiones, y en el ámbito interamericano, desde la sentencia *Velásquez Rodríguez*,[5] la primera de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El segundo pilar de los Principios Rectores se destina a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, tanto en sus operaciones como en sus cadenas de suministro y relaciones comerciales. Esta cuestión había sido tratada con antelación en dos proyectos anteriores en las Naciones Unidas; sin entrar a detalle,[6] podemos simplemente comentar que Ruggie supo capitalizar la idea implícita que existía en relación a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, a través de un esquema participativo que permitió a las empresas colaborar directamente con el mandato y tener conocimiento de primera mano sobre el enfoque que el Representante Especial adoptaba al respecto. En sí, para que las empresas respeten los derechos humanos en el marco de sus operaciones y relaciones de negocios, deben tomar ciertas medidas a nivel interno que les permitan identificar los riesgos y actuar en torno a ellos para prevenirlos o mitigarlos. Esta cuestión será analizada a detalle en una de las próximas secciones; por lo pronto, conviene tener en cuenta que el enfoque utilizado por el Representante Es-

[4] Constantin P. Economides, "Content of the Obligation: Obligations of Means and Obligations of Result", en James Crawford, Alain Pellet y Simon Olleson (eds.), *The Law of International Responsibility*. Oxford, Oxford University Press, 2010, pp. 371-382.

[5] Corte IDH. *Caso Velásquez Rodríguez* vs. *Honduras*. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4.

[6] H. Cantú Rivera, "Empresas y derechos humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva o el mantenimiento del *status quo*?", *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. México, vol. XIII, 2013.

pecial fue recibido de forma positiva por las empresas y los Estados, y al ser el principal punto de discusión y antagonismo en esta temática en los proyectos anteriores, permitió consolidar una posición ampliamente aceptada.

Finalmente, los Principios Rectores hacen énfasis en la necesidad de las víctimas de contar con mecanismos, judiciales[7] y extrajudiciales, que les permitan obtener una reparación del daño. De forma general, el tercer pilar reconoce que ha existido un enfoque particular sobre los procedimientos judiciales (en especial en cuanto a los procedimientos[8] en Estados Unidos de América). Sin embargo, los mecanismos empresariales y aquellos de origen no judicial, como la mediación o los procedimientos ante Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (en adelante INDH), pueden ser ejes viables que permitan a las víctimas acceder a una remediación o reparación del daño con un enfoque de menor confrontación. Ante tal situación, Ruggie señaló la conveniencia de explorarlos en el marco de la temática de las empresas y los derechos humanos.

Estos tres pilares, que reagrupan 31 principios, tuvieron la virtud de ser respaldados unánimemente por los 47 Estados miembros del Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011, por lo que se convirtieron en una plataforma autoritativa sobre la que diversos desarrollos pudieran construirse. A pesar de no ser directamente vinculantes, han generado efectos jurídicos y prácticos, al ser incluidos en proyectos de política pública tanto regional como nacional, e incluso al haber ingresado a ciertos ámbitos jurisdiccionales, como es el caso del espacio jurídico interamericano en materia de derechos humanos,[9] lo cual les aporta una cierta esencia de obligatoriedad.

---

[7] Gwynne Skinner, Robert McCorquodale y Olivier de Schutter, *The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business*, ICAR/CORE/ECCJ, 2013.

[8] Para un ejemplo reciente ampliamente conocido, véase H. Cantú Rivera, "The *Kiobel* Precedent and its Effects on Universal Jurisdiction and the Business & Human Rights Agenda", *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*. México, núm. 30, enero-junio de 2014.

[9] Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso de los Pueblos Kaliña y Lokono* vs. *Surinam*, Sentencia de 25 de noviembre de 2015, págs. 222-226.

Como su propio autor lo señaló, su adopción y respaldo por el Consejo de Derechos Humanos marcó "el fin del principio", al convertirse en el primer proyecto exitoso en el seno de las Naciones Unidas sobre responsabilidad empresarial. Diversos otros organismos internacionales, tales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos,[10] la Organización Internacional del Trabajo, o la Organización Internacional para la Normalización, además de algunas instituciones regionales,[11] como el Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea o la Organización de los Estados Americanos, han apoyado los Principios Rectores y los han incluido en el marco de sus respectivas atribuciones, por lo que se puede considerar que su impacto ha sido suficientemente amplio para pensar en la aparición o consolidación de un *ecosistema internacional sobre responsabilidad corporativa*.

Los Principios Rectores son aplicables a todas las empresas, independientemente de su tamaño o giro; al constituir una herramienta práctica para identificar, medir, prevenir y remediar riesgos a los derechos humanos, pueden ser utilizados en todo tipo de proyectos, incluyendo los llamados megaproyectos. Justamente ese será el enfoque de estas breves reflexiones. Los megaproyectos pueden beneficiarse ampliamente de las medidas de debida diligencia en derechos humanos, particularmente si éstas se desarrollan de forma extraterritorial: es decir, si independientemente de dónde se configure el proyecto y dónde se desarrolle, las empresas que participen cumplan con la observancia de medidas y prácticas en materia de derechos humanos tanto en su país de origen como en las operaciones en el exterior. Para ello, de mucha conveniencia será incluir este tipo de medidas en las políticas públicas que se adopten en materia de responsabilidad empresarial, incluyendo en los Planes de Acción Nacional sobre derechos humanos y empresas, así como garantizar

[10] H. Cantú Rivera, "La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional", *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. México, vol. XV, 2015.

[11] Sobre esta cuestión, véase H. Cantú Rivera, "Regional Approaches in the Business & Human Rights Field", *L'Observateur des Nations-Unies*. Aix en Provence, vol. 35, 2013.

que las INDH trabajen activamente esta temática en todos los aspectos de su misión: promoción, difusión y tratamiento de casos.

Así pues, el presente capítulo gira sobre cinco ejes: los megaproyectos como espacios donde pueden ser utilizadas las políticas desarrolladas a nivel internacional en materia de derechos humanos y empresas; la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos como estándar universal de medición y actuación; el papel que sobre este tema tiene la adopción de medidas con enfoque extraterritorial, particularmente desde un enfoque regulatorio; las políticas públicas que se adopten en la materia como eje para guiar la actividad de la administración pública, y finalmente, el papel que las INDH deben tener para contribuir de forma efectiva a la promoción y respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

II. Megaproyectos: la aplicabilidad del concepto más allá de las industrias extractivas

África, Asia y América Latina son regiones en donde continuamente se desarrollan megaproyectos en distintas industrias. La importante disponibilidad de recursos naturales hacen de estos territorios importantes enclaves de materia prima de diferentes tipos, elementos indispensables para la producción a gran escala de numerosos artículos necesarios para la vida diaria. En el contexto latinoamericano, por ejemplo, la minería, la exploración para la obtención de gas y petróleo, así como la tala de árboles, son algunas de las actividades que históricamente han sido desarrolladas para la obtención de dichos recursos. En sí, al menos en lo que concierne al continente americano, usualmente asociamos los megaproyectos con las industrias extractivas.

Ante ello, cabe formularse dos preguntas: ¿qué son los megaproyectos?, ¿son exclusivos de las industrias extractivas, o puede ampliarse el concepto para incluir otro tipo de desarrollos?

En lo que respecta a la primera pregunta, no existe una definición ampliamente aceptada de lo que constituye un *megaproyecto*; podemos sugerir, sin embargo, que se trata de proyectos a gran escala, que involucran una detallada planeación y ejecución a mediano plazo para la consecución de su objetivo principal, y que por ello involucran una gran cantidad de recursos económicos y humanos. Recientemente ha surgido también el término de *mega-eventos*, que se refiere a aquellos proyectos que se desarrollan en el marco de un evento a gran escala, usualmente en el ámbito deportivo o de espectáculos. Veamos algunos ejemplos: los proyectos mineros que se desarrollan en estados de México como Durango o Zacatecas, con una gran inversión de recursos por parte de las empresas con actividades transnacionales que las operan, usualmente son calificados de tal manera; lo mismo ocurre con la exploración petrolera que se realiza en México o en otros países latinoamericanos, como Ecuador o Brasil, o aquellos proyectos de desarrollo de centrales hidroeléctricas o de creación de presas. Sucede igualmente con los proyectos de infraestructura, que según su escala pueden ser calificados de megaproyectos. En el segundo caso, podemos incluir la realización de los Juegos Olímpicos de Brasil en 2016, o los Mundiales de fútbol en Rusia y Qatar en 2018 y 2022, respectivamente.

Una característica común de este tipo de actividades es, como ya mencionamos, su gran escala, lo que resta relevancia a la diferenciación que hay entre ellos en cuanto a su giro. En realidad, se puede considerar como megaproyecto a cualquiera que cumpla con dichas condiciones, independientemente de si se trata de la construcción de carreteras, la extracción de petróleo o gas, la minería o la construcción de presas o aeropuertos, o incluso de la realización de eventos de gran tamaño. Sin embargo, otra característica que reviste una gran importancia es la capacidad de estas actividades de generar importantes impactos en los derechos humanos.

La asociación del concepto de megaproyectos a las industrias extractivas puede llevar a asumir que los derechos humanos principalmente afectados por tales actividades son los relativos al agua, a la tierra o al medio ambiente, e in-

cluso a la identidad cultural, particularmente cuando se da en un contexto en que el territorio donde se realiza está habitado por pueblos indígenas. Sin embargo, la realidad es que tales operaciones pueden tener impactos en diversos derechos, como el derecho a la alimentación, a la vivienda, a la salud, e incluso a algunos otros como la educación o el trabajo. El hecho de que los derechos humanos sean interdependientes e indivisibles facilita que una violación como resultado de actividades empresariales pueda ser de carácter múltiple, y no necesariamente simultánea, sino que pueda irse desarrollando de forma consecutiva.

De la misma manera, el hecho de que se asocie usualmente estos proyectos con las industrias extractivas da la impresión que el impacto es casi de forma exclusiva sobre los derechos económicos, sociales y culturales, aunque en realidad puede haber una violación conexa de derechos civiles y políticos. Así se ha podido constatar en numerosos casos en que se han puesto en riesgo los derechos de asociación y reunión (particularmente de personas que se manifiestan de forma pacífica contra proyectos de desarrollo), de libertad de expresión, de acceso a la información (que en principio debe ser pública y accesible para cualquier persona que pueda ser afectada por tal o cual proyecto), y en algunos de los casos más graves, de integridad personal (sobre todo cuando intervienen fuerzas de seguridad, pública o privada, para el desalojo de manifestantes). Es sobre todo en este último caso que pueda haber un vínculo estrecho entre la violación a un derecho económico o social y uno civil, que lamentablemente en algunas situaciones ha implicado igualmente violaciones al derecho a la vida, ya sea como resultado de afectaciones a la salud, o bien, de ejecuciones extrajudiciales.[12] Este tipo de situaciones ocurre con cierta frecuencia en contra de defensores de derechos humanos, cuya integridad y derechos pueden verse en riesgo ante la participación de empresas

[12] Pensemos, por ejemplo, en el caso de Ken Saro-Wiwa en Nigeria, quien fue ejecutado como resultado de su activismo pacífico y oposición a las operaciones de Shell en el delta del Río Níger.

y autoridades en situaciones que serían contrarias al derecho internacional, interamericano y constitucional en materia de derechos humanos.[13]

Es posible observar, así, una estrecha cadena de afectaciones que pueden originarse precisamente durante el desarrollo de megaproyectos, lo que llama a establecer directrices y obligaciones claras sobre la necesidad de respetar los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales. De particular relevancia es, sin embargo, que las empresas tengan un conocimiento claro sobre sus responsabilidades en la materia, y sobre todo de cómo hacerles frente. Ante ello, una importante herramienta la constituye la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, aspecto que abordamos en la próxima sección.

III. La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

Una de las principales herramientas identificadas por John Ruggie durante su mandato para que las empresas puedan identificar, medir, prevenir o mitigar los riesgos que sus operaciones suponen para los derechos humanos fue la debida diligencia. Al ser un término familiar para las empresas en su práctica común, la ventaja fue que podía finalmente entablar un diálogo directo y sencillo con ellas para que supieran qué hacer para respetar los derechos humanos en el marco de sus operaciones. Desde luego, la sensibilidad y conocimiento de cómo aplicar o respetar los derechos humanos en sus actividades continúa siendo el principal problema para la mayoría de las empresas, pero por lo menos la aportación del Representante Especial fue la de esclarecer

[13] Basta con dar un vistazo al constante flujo de información al respecto para identificar el gran riesgo al que se enfrentan los defensores de derechos humanos cuando se oponen a proyectos de desarrollo liderados por empresas con operaciones transnacionales: Business & Human Rights Resource Centre, *Human Rights Defenders*, disponible en https://business-humanrights.org/en/human-rights-defenders.

una metodología relativamente sencilla y práctica para poder hacer frente a los posibles impactos que resulten de sus operaciones.

La debida diligencia, sin embargo, no aparece con los Principios Rectores. Desde 2007, el Representante Especial ya había examinado uno de sus componentes –la evaluación de impacto en derechos humanos– como una herramienta metodológica fundamental para las empresas.[14] Aun así, no fue Ruggie quien la identificó de forma inicial, sino un proyecto anterior, de la Subcomisión para la promoción y protección de los derechos humanos, que desde el año 2001 había señalado que las empresas debían identificar y evaluar los riesgos que sus operaciones generan para terceros.[15] Ante el fracaso de dicho proyecto de la Subcomisión, la aportación de Ruggie se consolidó como el verdadero punto de arranque de esta práctica, aún más tomando en consideración que presentó un examen detallado de cómo desarrollar la debida diligencia y las evaluaciones de impacto en derechos humanos por las empresas.

Por lo pronto, conviene subrayar lo que se entiende en el marco de los derechos humanos y las empresas por *debida diligencia empresarial*: conforme con el propio Representante Especial, la debida diligencia constituye un proceso por el que las empresas no sólo se aseguran de cumplir con las normas nacionales, sino también de manejar los riesgos de daño a los derechos humanos, con el objetivo de evitarlos. Son, en esencia, las medidas que una empresa debe tomar para identificar, prevenir y tratar los impactos a los derechos humanos que puedan resultar de sus operaciones o relaciones comerciales.[16] No

[14] Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, *Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos: Resolución de cuestiones metodológicas esenciales*, A/HRC/4/74 (5 de febrero de 2007).

[15] Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *Draft Universal Human Rights Guidelines for Companies*, E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1/Add.1 (21 de mayo de 2001), pars. 17-20; no existe versión en español del presente documento.

[16] Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*, A/HRC/8/5 (7 de abril de 2008), pars. 25, 56.

entraremos a revisar a detalle cada uno de los pasos metodológicos para desarrollar la debida diligencia; por el contrario, nos enfocaremos en los siguientes párrafos a revisar algunas de sus virtudes y retos como herramienta para desarrollar una práctica corporativa de respeto a los derechos humanos.

Dado el carácter no vinculante de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, el concepto de debida diligencia empresarial y todos sus componentes metodológicos sufren de una falta de obligatoriedad. Justamente por esa característica, no existe una práctica estandarizada aún en la materia, aunque ciertamente numerosos desarrollos y casos de aplicación práctica se han dado al respecto. Como un modelo voluntario, depende de la buena intención de las empresas para ser aplicado en la práctica; por ello, si se pretende que las empresas verdaderamente respeten los derechos humanos, es necesario hacer que esta "responsabilidad" se convierta en una "obligación" empresarial.[17]

Hay dos formas principales de hacer esto: a través de la adopción de legislación o regulación nacional al respecto (lo cual puede conllevar a diferentes modelos nacionales, y con ello, a una disparidad en cuanto a la práctica internacional), o bien, mediante el desarrollo de esta obligación por la vía convencional, es decir, por medio de un tratado. La segunda opción resulta más compleja, dados los distintos intereses nacionales y regionales y el largo proceso que constituye recorrer tal camino. Sin embargo, la primera opción tampoco resulta idónea, pues a la fecha, la mayoría de los países desarrollados no han establecido una obligación jurídica de derecho interno y siguen alentando la práctica voluntaria,[18] y no han existido desarrollos en los países en vías de de-

[17] Justine Nolan, "Refining the Rules of the Game: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights", *Utrecht Journal of International and European Law*. Utrecht, vol. 30, núm. 78, 2014, pp. 15-16.

[18] A la fecha, Francia, Suiza y Alemania tienen proyectos de ley en sus ámbitos legislativos que buscan proponer dicho desarrollo; el caso francés es el que más desarrollo ha tenido, encontrándose al momento de escribir estas líneas en espera de ser dictaminada en segunda vuelta por el Senado. La Ley Dodd-Frank de los Estados Unidos prevén dicha obligación en cuanto a minerales provenientes del Congo, y una regulación europea ha sido planteada en el mismo sentido.

sarrollo (que usualmente reciben las inversiones). Tal complejidad, sin embargo, puede esquivarse si se busca una puerta adicional para introducir este concepto por lo menos en el ámbito judicial de los países: en el caso latinoamericano, esto puede darse a través de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Esta ruta, a través de la jurisprudencia interamericana, permitiría que los países tengan que ajustar sus procedimientos, judiciales y administrativos, a fin de no violar la interpretación hecha por la Corte al respecto. En realidad, como mencionamos anteriormente, esto ya sucedió. Al tomar nota de los Principios Rectores en el caso de los Pueblos Kaliña y Lokono contra Surinam, la Corte introdujo este estándar no vinculante en su *corpus iuris*, lo cual de cierta forma ayuda a su "endurecimiento" o cristalización en el ámbito normativo interamericano. Será necesario que dicho criterio[19] –u otros basados en los Principios Rectores– sean reiterados, para darle una verdadera fuerza jurisprudencial que pueda ser aplicable en los contextos nacionales.

Es justo en este punto donde notamos otra posible alternativa para reforzar el respeto a los derechos humanos por las empresas: la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido a las evaluaciones de impacto en materia ambiental y social como estandartes en el contexto de la protección de los derechos de pueblos indígenas. Sin embargo, un área de oportunidad aparece para consolidar su jurisprudencia alrededor de los Principios Rectores, si eventualmente introduce la evaluación de impacto en derechos humanos como una obligación que debe realizarse en el marco de las operaciones empresariales, con el fin de identificar, prevenir y/o mitigar impactos negativos en los derechos humanos. Al tener un enfoque más amplio, centrado en estándares internacionales de derechos humanos y que permita identificar riesgos que las mediciones de impacto ambiental o social tal vez no detecten, po-

[19] La Corte nota que las empresas deben respetar los derechos humanos en el marco de sus actividades, y reitera el deber de protección del Estado frente a las actividades de actores no estatales, incluyendo la obligación de llevar a cabo un estudio de impacto ambiental y social independiente.

siblemente puedan convertirse en por lo menos una herramienta adicional para garantizar la protección de los derechos humanos. Otro punto importante será que, a través de su jurisprudencia, reitere que los Estados tienen la obligación de tomar medidas para asegurarse que las empresas lleven a cabo dichas mediciones, incluyendo aquellas de orden legislativo o reglamentario.

Ambos elementos, tanto la debida diligencia empresarial como la evaluación de impactos, son herramientas útiles que pueden orientar la toma de decisión de las empresas. De suma relevancia será que no se deje o imponga su utilización sólo a las empresas con operaciones transnacionales, sino también a aquellas empresas cuyas operaciones tengan un alcance exclusivamente nacional o local. Aún más, para aquellas que sí tengan operaciones transnacionales, será importante que se establezca como un estándar práctico aplicable tanto para sus operaciones al interior del país como fuera de él. Es hacia esta cuestión, de la obligación de realizar estas mediciones y procesos donde quiera que se realicen operaciones por parte de una empresa, a la que nos dirigimos en la próxima sección.

IV. Un par de palabras sobre la extraterritorialidad en el contexto de la debida diligencia

La extraterritorialidad es un concepto sumamente polémico en el ámbito del derecho internacional, por su complejidad y la dificultad para ponerlo en práctica. El tema es particularmente amplio, por lo que deberemos enfocarnos en algunos puntos esenciales para el argumento que se intenta esgrimir en este texto.

Primero que nada, la extraterritorialidad es un concepto ligado íntimamente a la competencia jurisdiccional de los Estados, misma que usualmente se limita a su territorio, o bien, en ciertos casos, a su jurisdicción (es decir, sobre objetos o sujetos más allá de sus fronteras); sin embargo, en esta temática en-

contramos algunos argumentos que aluden que los Estados deben tener competencia para ejercer su jurisdicción frente a actos o sujetos que se encuentran fuera de su competencia regular. Es eso la extraterritorialidad: la capacidad –que debe distinguirse de la obligación, que como tal aún no existe– de un Estado para extender su *imperium* sobre sujetos o situaciones que ocurren más allá de su ámbito territorial, pero con los que usualmente guarda un vínculo que le permite atraerlos a su jurisdicción. Como es posible imaginarse, esta discusión se encuentra en el cruce entre el derecho internacional público y el privado.

La Comisión de Derecho Internacional de la ONU se ha pronunciado sobre este tema, sistematizando la práctica a nivel internacional sobre la competencia extraterritorial.[20] Por otra parte, en la práctica judicial internacional encontramos un antiguo ejemplo (el caso *Lotus*, entre Francia y Turquía, decidido por la Corte Permanente de Justicia Internacional en 1927) que estableció un principio fundamental del derecho internacional público: la presunción de permisibilidad, conforme con la cual todo aquello que no se encuentre explícitamente prohibido a los Estados, les es permitido.[21] Esta presunción es relevante porque, al no estar expresamente contemplada la extraterritorialidad en prácticamente ningún instrumento vinculante del derecho internacional, su ejercicio recae enteramente en la decisión casuística que realicen los Estados de forma individual.

La extraterritorialidad puede ejercerse, a grandes rasgos, en dos formas principales:[22] a través de la "competencia jurisdiccional", por una parte, y de la "competencia regulatoria", por la otra. La primera de ellas se refiere a aque-

[20] Comisión de Derecho Internacional, *Informe de la Comisión de Derecho Internacional en su 58o. periodo de sesiones*, A61/10 (2006), Anexo V: La jurisdicción extraterritorial.

[21] Sobre esta cuestión, véase H. Cantú Rivera, 'Recent Developments in Extraterritoriality and Soft Law: Towards New Measurs to Hold Corporations Accountable for their Human Rights Performance?', *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. México, vol. XIV, 2014.

[22] Una tercera, sobre la ejecución de fallos, es reconocida. Sin embargo, por lo pronto nos concentraremos en los otros dos aspectos.

llos casos en que la judicatura de un Estado se estima competente y decide atraer situaciones que no ocurrieron en su territorio, pero que generalmente guardan algún vínculo con él.[23] Particularmente en este ámbito, algunos casos han ocurrido sin que exista una conexión o enlace entre el Estado y la situación u objeto a juzgar; el foro que ha sido utilizado con mayor frecuencia es el de Estados Unidos de América, aunque algunos otros, como los Países Bajos o Inglaterra, también han recibido demandas por casos sin un vínculo directo.[24] Desde luego, este tema es polémico, ya que puede implicar una invasión a la soberanía de otro Estado, y no existen amplios precedentes de su utilización a nivel internacional, particularmente en materia civil.[25]

La segunda forma de ejercicio de la extraterritorialidad, que conforme con la presunción de permisibilidad antes descrita es menos controversial, se refiere a la competencia regulatoria. Ésta implica que un Estado puede emitir legislación o regulación cuyo objetivo sean sujetos, objetos o situaciones que se encuentran u ocurren más allá de sus fronteras. Es este punto el que nos interesa: los Estados pueden adoptar legislación que obligue a las empresas de su nacionalidad o con actividades importantes en su jurisdicción a adoptar medidas de monitoreo o supervisión en sus actividades en el extranjero. Por ello, para que una empresa desarrolle de forma efectiva sus procedimientos y mecanismos de debida diligencia y evaluación de impacto en derechos humanos, será necesario incluirlos en el marco jurídico nacional tanto de los países donde están incorporadas (sus países de origen), como de los países donde operan (en los países huéspedes), a fin de que esté obligada jurídicamente a realizar tales procedimientos de prevención en todos sus espacios de actividad. Incluso, ante la emergencia de empresas con operaciones transnacionales

[23] Hay algunos casos en que, sin existir un vínculo explícito, se estiman competentes en virtud de la gravedad de la ofensa (pensemos en crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra, genocidio…). Es la base del principio de la competencia o jurisdicción universal, que ha sido utilizada en materia penal.

[24] Sobre esta cuestión, véase H. Cantú Rivera, *op. cit., supra* nota 21.

[25] Respecto de este tema, véase Andreas Bücher, 'La compétence universelle civile', *Recueil des Cours*. La Haya, vol. 372, 2015.

que tienen su sede en países en vías de desarrollo, la adopción de estas medidas se vuelve cada vez más necesaria.

Esta cuestión se enmarca dentro de la discusión existente en torno a las obligaciones extraterritoriales del Estado, los que tienen una responsabilidad por lo menos política –cuyo complemento jurídico se encuentra en desarrollo– de evitar que se violen derechos humanos en otros países, conforme con sus deberes de solidaridad y cooperación internacional establecidos en algunos tratados internacionales de derechos humanos, específicamente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.[26]

Es precisamente el caso de Francia (por la amplitud de la iniciativa, aunque también el de la Ley Dodd-Frank de Estados Unidos, restringida a los minerales provenientes de zonas de conflicto en la República Democrática del Congo) el modelo más avanzado de propuesta legislativa en esta materia. Conforme con dicho texto, la empresa matriz en un grupo transnacional tendrá la obligación de realizar procedimientos de debida diligencia en derechos humanos a lo largo de sus operaciones, incluyendo a su cadena de suministro. De tal manera, se buscaría prevenir activamente cualquier impacto negativo en los derechos humanos. Desde luego, la idea tras esta propuesta es crear un control desde el seno de la empresa (lo que se conoce como *home-country control*), que se desdoble de forma extraterritorial conforme con la legislación francesa, y que permita atacar tempranamente cualquier situación que puede generar un impacto negativo en los terceros con los que las subsidiarias o su cadena de suministro interactúan. El principal punto de preocupación es qué tan factible es realizar estos procedimientos a través de una larga y compleja cadena de proveedores, clientes y subsidiarias, así como el tipo y nivel de sanciones que podrían ser aplicables en caso de que en algún punto lejano a la empresa matriz no se cumpla con tal disposición, tomando des-

[26] Sobre esta temática, véase en general Malcolm Langford *et al.* (eds.), *Global Justice, State Duties: The Extraterritorial Scope of Economic, Social and Cultural Rights*. Cambridge, Cambridge University Press, 2013.

de luego en cuenta el principio fundamental de la personalidad jurídica separada.

De forma general, podemos señalar que será sumamente necesario que los procedimientos de debida diligencia y de evaluación de impacto tengan un enfoque de aplicación extraterritorial, a fin de que los riesgos para los derechos humanos puedan ser detectados preventivamente tanto al interior como al exterior de la empresa matriz. Sin dicho enfoque, cualquier esfuerzo en el marco de las actividades de una empresa con operaciones transnacionales será insuficiente, pues no necesariamente se establecerá el mismo marco regulatorio o legislativo en los países donde se desempeñan las unidades de la cadena de suministro, o bien, la cultura corporativa no tendrá el mismo enfoque que pueda existir en el país de origen de la empresa. Como se puede observar, hay dos enfoques distintos en este punto: que el Estado (particularmente aquellos de origen, independientemente si sean desarrollados o en vías de desarrollo) se asegure que las empresas establezcan dichos procedimientos con un enfoque extraterritorial, y que –tomando en consideración la oposición política que seguramente habrá durante la discusión y adopción de dichas medidas legislativas o regulatorias– se fomente que las empresas lo desarrollen proactivamente y de forma integral a lo largo de sus operaciones, a fin de no depender forzosamente del establecimiento de legislación nacional en los países receptores que obligue a las empresas a establecer dichos mecanismos.

Lo anterior puede, sin duda, ser uno de los principales aspectos a tratar en el desarrollo de políticas públicas sobre derechos humanos y empresas, sobre todo en el contexto de los principales instrumentos que se utilizan en la actualidad para dicho fin: los Planes de Acción Nacional. Como plataformas de política pública, dichos planes pueden ser efectivos instrumentos para la implementación de las obligaciones internacionales del Estado, así como para promover entre el ámbito empresarial la utilización de medidas responsables que sean utilizadas de forma integral a través de sus operaciones.

V. Los Planes de Acción Nacional: ¿vehículos para la implementación de las obligaciones internacionales del Estado?

Los Planes de Acción Nacional son definidos por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos como herramientas que "hacen evolucionar las estrategias normativas formuladas por los Estados para prevenir las violaciones de los derechos humanos por las empresas y proteger contra ellas…", y a través de las cuales "los Estados hacen balance de las medidas que ya tienen en marcha para aplicar los Principios Rectores y determinan las carencias que exigen nuevas medidas normativas a esos efectos".[27] En un principio, se podría considerar que son herramientas de política pública en sentido amplio, es decir, que involucran la participación tanto del Ejecutivo como del Legislativo para identificar avances y desafíos en la protección y respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, analizar medios para colmar las lagunas existentes, y facilitar una participación activa de los diferentes actores sociales, con la finalidad de desarrollar una estrategia público-privada integral que permita tanto al Estado como a las empresas cumplir con sus respectivas responsabilidades.

No obstante, a la fecha esto es completamente ajeno y lejano a la incipiente práctica que comienza a desarrollarse. Al momento de escribir estas líneas, apenas han sido adoptados ocho Planes de Acción Nacional a nivel mundial, de los cuales siete son de países europeos, y sólo uno se desarrolló fuera de dicho continente (es el caso de Colombia). Dos más se encuentran aparentemente bloqueados a nivel político (Italia y España), a pesar de haberse registrado avances importantes en su desarrollo. Además de estos ocho países, muchos otros –incluyendo a México–[28] se encuentran en distintas fases de

[27] Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, A/69/263 (5 de agosto de 2014), par. 6.

[28] Un recuento más detallado del desarrollo de dicho proceso en México puede encontrarse en H. Cantú Rivera, "El desarrollo de un Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos

progreso en el desarrollo de estas políticas. Pero esto no es lo más preocupante: en sí, dentro de los ocho instrumentos que se han publicado, es notable una característica común que apunta hacia un desinterés por desarrollar una visión integral y transversal que se enfoque en la transformación o reforma de las políticas públicas en sentido amplio, optando por el contrario por una visión estricta que involucra exclusivamente la acción ministerial en el ámbito ejecutivo.

En pocas palabras, se puede constatar que el enfoque de los planes desarrollados hasta la fecha únicamente es en cuanto a los programas y acciones que pueden desarrollar los gobiernos dentro de su esfera de acción administrativa, sin tomar en consideración el necesario acompañamiento de dichos proyectos y programas por reformas legislativas y reglamentarias que solidifiquen el propósito de dichos planes. Para que un proyecto de este tipo no esté sujeto a ciclos y consideraciones políticas, necesariamente deben anclarse sus ejes principales en el marco jurídico aplicable, y no sólo frente a la labor que desempeñan las diferentes dependencias gubernamentales, sino también en torno a los sujetos a quienes están dirigidos dichos proyectos, y sin cuya participación difícilmente podrá avanzarse en su implementación: las empresas.

En este sentido, un Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas que no esté íntimamente ligado a una serie de reformas estructurales que permitan establecer jurídicamente la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, así como una serie de sanciones en caso de que ésta no sea cumplida, estará destinado a ser una propuesta política de papel, sin efectos verdaderos en la práctica. El efecto de las iniciativas voluntarias es limitado, por lo que de no incluirse reformas legislativas y reglamentarias que ataquen los principales déficits existentes en un marco jurídico nacional, se dará continuidad al *status quo* que permite que las empresas continúen

humanos en México: Primeros pasos", *Blog de la Fundación para el Debido Proceso*, 8 de marzo de 2016, disponible en https://dplfblog.com/2016/03/08/el-desarrollo-de-un-plan-de-accion-nacional-sobre-derechos-humanos-y-empresas-en-mexico-primeros-pasos/

operando en zonas grises, en detrimento en ocasiones de los derechos de personas pertenecientes a los sectores más vulnerables de la sociedad.

De la misma forma, es en este ámbito donde debe incluirse la visión que mencioné en la sección anterior, relativa a la utilización de una debida diligencia en derechos humanos con alcance extraterritorial, a fin de involucrar a los vínculos más lejanos de una empresa matriz. Así, el planteamiento de la debida diligencia debe hacerse de forma que las empresas que tengan su sede en un país determinado, adopten medidas que monitoreen las actividades y decisiones de sus subsidiarias, contratistas o cadena de valor, independientemente de si éstas se encuentran situadas en el mismo país o en el extranjero. La inclusión de una visión de este tipo en los Planes de Acción Nacional permitirá una sincronización o alineamiento de posturas a nivel interministerial, lo que facilitaría que los diferentes sectores gubernamentales regulen efectivamente la actividad de las empresas, y si se propone de forma complementaria la adopción de medidas vinculantes que generen una obligación para las empresas de supervisar sus actividades, contratos y relaciones comerciales, se podrá avanzar de manera más sencilla hacia una mayor y mejor protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Los Planes de Acción Nacional pueden ser sumamente útiles para promover el uso de la debida diligencia, tanto en sus aspectos de promoción o exigencia por el gobierno, como para establecer incentivos para aquellas empresas que de forma comprometida y responsable decidan alinearse a estas buenas prácticas internacionales. En ese sentido, las políticas públicas pueden ser herramientas interesantes y efectivas para que los Estados cumplan con su obligación de protección y promoción de los derechos humanos a nivel interno, y para que fomenten una cooperación internacional –tanto de Estados como de actores no estatales– que contribuya efectivamente a elevar los estándares de protección y respeto de los derechos humanos en cualquier lugar donde las empresas desarrollen sus operaciones.

VI. El papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos ante las actividades de las empresas

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, pasamos a escribir algunas breves reflexiones finales sobre lo que las INDH pueden hacer en torno a la actividad de las empresas y sus impactos en el ámbito de los derechos humanos. Como es conocido, el número de INDH con competencia específica para conocer de violaciones a derechos humanos ocurridas como resultado de actividades empresariales es limitado. Sin embargo, aún con esa limitación, alguna práctica ha comenzado a surgir al respecto. Pensemos por ejemplo, en el caso de las INDH de Malasia, Alemania, Australia o Marruecos, donde a través de diferentes actividades, han comenzado a pronunciarse sobre los efectos en los derechos humanos generados por las empresas.[29]

El hecho de que las INDH no puedan pronunciarse explícitamente sobre las empresas como responsables de violaciones a los derechos humanos no es, en realidad, un obstáculo infranqueable. Por el contrario, tomando como base los Principios Rectores, la responsabilidad jurídica recae en el Estado conforme con el derecho internacional, por lo que en todo caso corresponde a la INDH emitir pronunciamientos en torno a la acción u omisión estatal que facilitó o no evitó que la empresa afectara directamente las prerrogativas individuales o colectivas. En ese sentido, los Estados continúan siendo el sujeto que la INDH debe regular; el hecho de mencionar en sus resoluciones a las empresas constituye, por sí mismo, un reconocimiento sobre su (ir)responsabilidad en el respeto a los derechos humanos en el marco de sus operaciones.

[29] Durante el Cuarto Foro Anual de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos en noviembre de 2015, participé como organizador de una sesión paralela sobre las experiencias de las INDH en la temática sobre empresas y derechos humanos. La nota conceptual del evento puede encontrarse en el siguiente vínculo: https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/UNforum2015_accesstoremedyNHRI_1611.pdf

Pero la actividad de las INDH no se limita únicamente al tratamiento de casos contenciosos en donde se alegue una violación a derechos humanos. Al contrario, se extiende primordialmente hacia los ámbitos de educación y difusión, que son elementos claves para desarrollar una cultura empresarial de derechos humanos, que posteriormente se traduzca en una actividad preventiva y responsable en este ámbito. Por ello, las INDH deben hacer un énfasis singular en este tipo de actividades, ya que la capacitación y difusión de estándares, tanto en el sector empresarial como en el gubernamental, permitirá garantizar un mayor respeto de las prerrogativas humanas. De suma relevancia será tener un entendimiento claro y transmisible sobre la debida diligencia en derechos humanos, así como sobre las evaluaciones de impacto, a fin de que los organismos empresariales y sus afiliados cuenten con un aliado que pueda potenciar la utilización de dichas herramientas.

En el caso de México, de suma importancia será contar con un proyecto especial en la materia que le permita a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos coordinar un esfuerzo conjunto con sus homólogos estatales, a fin de replicar experiencias exitosas a una escala nacional. Igualmente, el uso de incentivos o "certificaciones" puede ser una estrategia interesante, sobre todo si se enfoca en cuestiones procedimentales en torno a la debida diligencia de derechos humanos, ya que ello permitiría posiblemente despertar un interés genuino en las empresas sobre la adopción de medidas que les permitan respetar los derechos humanos y, desde luego, recibir un reconocimiento por su proactividad en el tema. Aunque en principio la lógica de los derechos humanos contrastaría con la idea de certificar lo que constituye por lo menos una responsabilidad moral (y en casos específicos, jurídica, conforme con ciertos desarrollos jurisprudenciales), en la práctica una iniciativa de este tipo podría generar una motivación valiosa para que las empresas decidan participar en tales procesos.

Las INDH son llamadas por los propios Principios Rectores a desempeñar un papel clave en esta encomienda; sólo con una acción concertada y proac-

tiva habrá verdaderas oportunidades de contribuir a, como menciona Surya Deva, "humanizar a las empresas".

VII. Conclusión

Como se mencionó en la introducción de este capítulo, la idea de este breve texto era unir áreas que a primera vista tal vez no parezcan tener mucho en común. Sin embargo, resulta claro que la debida diligencia empresarial en derechos humanos, utilizada tanto en el centro de decisiones de un grupo con operaciones transnacionales como a lo largo de su cadena de suministro y de sus relaciones comerciales, puede ser una herramienta sumamente útil para prevenir impactos negativos en los derechos humanos. Si dichas medidas adoptadas por las empresas, ya sea de forma voluntaria y proactiva o como forma de control de daños, van acompañadas de legislación o regulación nacional con esa misma perspectiva extraterritorial, los impactos producidos por los megaproyectos pueden reducirse significativamente.

La inclusión de medidas e incentivos en los programas de política pública diseñados para tal fin pueden ser la herramienta adecuada para implementar a nivel interno las obligaciones internacionales de los Estados, a fin de generar un comportamiento responsable de las empresas en el ámbito de los derechos humanos. La colaboración de los distintos actores involucrados en esta temática, incluyendo a las INDH, será sumamente necesaria para lograr resultados tangibles y benéficos para todos aquellos que puedan eventualmente ser afectados por las actividades industriales. Dichos resultados dependerán, en efecto, de que todos los actores asuman su rol para desarrollar una verdadera cultura transversal de derechos humanos, y que permita a la globalización convertirse finalmente en un motor de progreso equitativo que llegue a todos los rincones de la sociedad.

Juan Arellanes Arellanes

Coordinador Académico de la Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Anáhuac México-Norte

Extractivismo, metabolismo capitalista y límites del crecimiento: los derechos humanos en una era de decrecimiento

Introducción

Agradezco la invitación a participar en este evento, especialmente considerando que mi especialidad no son los derechos humanos. Soy analista geopolítico y me dedico a temas de seguridad internacional. La aportación que deseo hacer a este Foro es explicar la pertinencia de plantear la siguiente pregunta: ¿cómo deberán protegerse los derechos humanos, qué normas y criterios deberán cumplir las actividades empresariales socialmente responsables y cómo se aspirará al desarrollo sostenible, en un escenario de decrecimiento? Esta aportación no pretende responder a tal pregunta. Eso deben responderlo los especialistas en derechos humanos. Yo me limitaré a convencerlos de la necesidad de considerar seriamente una transformación profunda de la civilización que nos obligará a replantear por completo la forma en que funcionamos.

Actualmente se experimenta una realidad contradictoria: existe una creciente consciencia social en términos ambientales; en comparación con hace algunas décadas, hay más responsabilidad social empresarial, hay más normas e instrumentos de protección a los derechos humanos y hay muchas más políticas que aspiran (al menos en el discurso) a alcanzar el "desarrollo sostenible" (lo que sea que se entienda por tal concepto). Pero, a pesar de lo anterior, el impacto negativo sobre las comunidades y el medio ambiente, generado por las actividades extractivas, va en aumento… y cada vez es menor la calidad de los recursos obtenidos por tales actividades.

Para comprender esta aparente paradoja, realizaré un planteamiento en cuatro partes. En la primera se comprende a la globalización como un mecanismo de metabolismo global, como un conjunto de flujos de materia y energía que es extraído, transportado, procesado y consumido. En segundo lugar, se realiza una aproximación al concepto de extractivismo desde diversas vertientes. La tercera parte señala los conflictos que surgen por los megaproyectos extractivistas en el contexto de los procesos de acumulación por desposesión. En la cuarta parte se plantea la cuestión de los límites al crecimiento que condicionan seriamente la calidad de los recursos naturales disponibles y su viabilidad de extracción.

Aunque resulta evidente que cada una de las cuatro partes propuestas puede representar una ponencia o un artículo en sí misma, el propósito de este documento es mostrar cómo, en conjunto, esas cuatro ideas explican la aparente paradoja de un mayor impacto socio-ambiental de las industrias extractivas en un contexto de mayor protección de los derechos humanos y de mayor preocupación por el desarrollo sostenible, al tiempo que las actividades extractivas obtienen recursos de peor calidad. Lo anterior hará comprensible la pertinencia de discutir estos temas de frente a un escenario de decrecimiento que será al mismo tiempo favorable, indeseable e inevitable.

El metabolismo global

La problemática del extractivismo y los derechos humanos se puede abordar desde una perspectiva estrictamente material del proceso de globalización. La globalización ha consistido, esencialmente, en el establecimiento de un patrón de flujos globales de materia y energía (Schaffartzik *et al.*, 2014). La expansión del sistema industrial-capitalista está intrínsecamente conectada con la separación geográfica, a escala global, de las periferias y los centros. Las periferias se caracterizan "por la extracción de relativamente grandes montos de materia y energía de la naturaleza" en tanto que, en los centros, "comparativamente pequeñas cantidades de materiales y energía sirven como *imput* directo para la producción de bienes finales" (Weisz, 2007: 289). La diferenciación entre centros y periferias produce e incrementa la división internacional del trabajo que se traduce en una distribución desigual de costos ambientales y sociales derivados del uso metabólico de materia y energía (Weisz, 2007).

Para mostrar las diferencias entre el desarrollo «deseable» del centro y el desarrollo «depredador» de la periferia, podemos considerar dos imágenes mentales. Por un lado, imaginemos un paisaje rural en los Países Bajos: molinos de viento, cultivos de tulipanes y granjas de grandes vacas lecheras paciendo tranquilamente. En contraste, imaginemos una plantación de palma de aceite en Indonesia: el bosque tropical arrasado, orangutanes muertos, campesinos explotados y grandes emisiones de gases de efecto invernadero. Desearíamos que todos los Estados fueran como los Países Bajos, respetuosos de los derechos humanos, con una gran competitividad económica, con un desarrollo respetuoso del medio ambiente. Sin embargo, la mayoría de los Estados del mundo se parecen más bien a Indonesia: con gran parte de su población en situación de pobreza, con grandes necesidades sociales, enormes violaciones a los derechos humanos y devastadores impactos ambientales en sus actividades económicas.

Lo que resulta desagradable es el inevitable vínculo entre ambas imágenes mentales. Hay una conexión entre la calidad de vida en el centro y la destrucción ambiental y la violación de derechos humanos en la periferia. Aunque hay crecientes y serios compromisos para certificar que las *commodities* utilizadas por las grandes corporaciones del centro no sean producidas bajo condiciones de explotación laboral o graves afectaciones al medio ambiente en la periferia, la lucha es larga y, en último caso, antisistémica pues reduce los márgenes de beneficio de las actividades extractivas. Para que, por ejemplo, las vacas holandesas puedan engordar, hacen falta los piensos preparados con aceite de palma cultivada en Indonesia, así como hace falta el cacao de Costa de Marfil y la soya de Paraguay para producir chocolates en Europa. Estos vínculos, entre procesos de deforestación en las selvas tropicales y consumo en las sociedades ricas, son reales aun cuando identificarlos sea una tarea compleja (Europen Commission, 2013; Brack, Glover & Wellesley, 2016).

La producción de aceite de palma, cacao o soya en la periferia está materialmente conectada con la producción de chocolates, lácteos e instrumentos de alta tecnología en el centro, puesto que ambas producciones forman parte del mismo proceso metabólico que, en términos económicos, puede ser descrito como un conjunto de cadenas transnacionales de mercancías. Si se analizan las cadenas transnacionales de mercancías de los productos que consumimos cotidianamente, se descubren estos vínculos que, aunque en principio parecen ocultos, la investigación rigurosa puede revelar. La historia económica del mundo moderno es la historia de la construcción de cadenas de mercancías (Gereffi & Korzeniewicz, 1994).

La globalización solamente puede funcionar a partir de la formación de cadenas transnacionales de mercancías, lo que revela que las externalidades de los proyectos extractivistas en la periferia tienen un vínculo con el desarrollo ddel centro, aun si tal desarrollo intenta calificarse como «sostenible». Existen ejemplos más dramáticos de extractivismo en la periferia, al inicio de cadenas trasnacionales de mercancías, que implican guerras, catástrofes ambientales y dramas humanitarios, como el caso del coltán, un mineral estratégico extraí-

do principalmente en la República Democrática del Congo, que resulta un insumo esencial para la industria microelectrónica (Enough Project Team, 2009; Sutherland, 2011).

Pero, más allá de tales implicaciones económicas, el flujo de materia y energía de la periferia hacia el centro forma parte del funcionamiento metabólico del capitalismo global como civilización. Aunque lo normal es que se aborde el estudio del capitalismo global como un sistema económico, la condición previa para la existencia de tal sistema económico es que el capitalismo funcione como un sistema termodinámico. Desde el momento en que es engendrado, todo organismo depende de un flujo constante de materia y energía para crecer. De hecho, la interrupción del flujo de materiales y energía implica su muerte. De igual forma: "nuestro sistema socio-económico depende de un caudal de materiales y energía para su propia reproducción y mantenimiento. A diferencia del metabolismo biológico, el metabolismo socioeconómico vincula esos mismos flujos de materiales y energía a la organización social" (Goess, 2014). El metabolismo social, de alcance global en la civilización capitalista, puede definirse como "el rendimiento físico del sistema económico, en términos de la energía y los materiales asociados a las actividades económicas, ya sea como entradas o desechos directos o indirectos" (Muradian *et al.*, 2012: 1).

El problema de fondo es que el sistema capitalista (o Sistema-Mundo, como lo ha llamado Immanuel Wallerstein), un sistema que posee como diferencia específica respecto a otras civilizaciones la «cualidad» de que sus actores dominantes poseen como meta esencial la acumulación incesante de capital (expresada culturalmente en la ideología del «crecimiento infinito»), extrae sus necesidades energéticas y materiales de un sistema externo a él: el Sistema-Tierra. En el proceso, el sistema no sólo produce un "desarrollo geográfico desigual" (Harvey, 2003), con un incremento en la violación de derechos humanos de los pueblos de la periferia que tienen la desgracia de vivir en donde se localizan las fuentes de materia y energía, sino que incrementa exponencialmente su dependencia de los recursos (energéticos, minerales, hí-

dricos y bióticos) y satura los sumideros naturales del Sistema-Tierra que reintegran los desechos del Sistema-Mundo al funcionamiento de los ecosistemas naturales (Hornborg & Crumley, 2006).

Más grave aún, la creciente demanda de materia y energía para el funcionamiento metabólico del sistema capitalista se está acercando a límites absolutos con respecto de sus *imputs* (las fuentes de recursos) y con respecto a sus *outputs* (sumideros de residuos y emisiones).

> El uso de los recursos a nivel mundial está creciendo a tasas elevadas e incluso se ha acelerado en la última década. Se está haciendo evidente que la escala del metabolismo de la humanidad es insostenible y debe reducirse. No se dispone de los recursos materiales y energéticos necesarios para extender el patrón metabólico actual de los países industriales hacia el resto del mundo, y los ecosistemas globales no tienen la capacidad suficiente para absorber los flujos de salida de metabolismo industrial (Haas *et al.*, 2015: 765)

Pero la demanda metabólica del sistema capitalista no se detiene ante la evidencia científica de la existencia de límites absolutos sino que, impulsada por la ideología del crecimiento perpetuo, busca satisfacer sus necesidades metabólicas sustituyendo recursos (en caso de que existan sustitutos viables) o invirtiendo más energía en extraerlos de localizaciones más difíciles y menos rentables (tanto en términos económicos como termodinámicos) y con mayores costos tanto sociales como ambientales, llevando a la incorporación de nuevas zonas de extracción y a la creación de una infinidad de conflictos entre las poblaciones locales y las corporaciones anhelantes de tales recursos. En otras palabras: "un aumento del metabolismo social global está induciendo la expansión de las fronteras de extracción en nuevos lugares y, por lo tanto, el establecimiento de condiciones para conflictos socio-ambientales" (Muradian *et al.*, 2012: 1).

Extractivismo

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) define a un plan o proyecto extractivo como "cualquier actividad que pueda afectar las tierras, territorio y recursos naturales de un pueblo indígena o tribal, o comunidad afrodescendiente, en especial cualquier propuesta relacionada con la exploración o extracción de recursos naturales" (CIDH, 2015: 15). Dicha definición debe hacerse extensiva a otras comunidades (no necesariamente indígenas, tribales o afrodescendientes), tanto en el ámbito rural como en el urbano, ya que como ha expresado Raúl Zibechi (2013) la "escalada extractiva […] ahora parasita las ciudades" a través de la especulación inmobiliaria y los procesos de gentrificación.

No obstante, el extractivismo que interesa para efectos de esta ponencia es el que se realiza en los ámbitos rurales, vinculado con actividades mineras y de extracción de energéticos fósiles, aunque es también notable el impacto generado por el extractivismo agrícola, ganadero o con la construcción de presas o parques eólicos. El extractivismo debe ser comprendido a escala global y desde una perspectiva metabólica. Aunque es importante poner atención en los árboles (los proyectos extractivos individuales), no se debe perder de vista el bosque (el extractivismo como dinámica metabólica a escala global).

Extractivismo es una palabra relativamente reciente. Hace varias décadas en América Latina se hablaba del «modelo primario exportador», en oposición al modelo de Industrialización por sustitución de importaciones, para destacar la elevada dependencia de las economías latinoamericanas hacia la exportación de recursos naturales sin valor agregado. Cuando el modelo primario exportador regresó con los Programas de Ajuste Estructural de la década de los ochenta, se buscaron nuevos términos para referirse a la elevada dependencia hacia la exportación de minerales y productos agropecuarios pues, incluso después de la derrota política del neoliberalismo en América Latina (1999-2005) y de la llegada al poder político de gobiernos de izquierda res-

paldados por amplios movimientos populares, se mantuvo el modelo primario exportador.[1] El auge extractivista en lo que va del siglo XXI ha estado vinculado con un ciclo de altos precios de materias primas en el contexto de una elevada especulación financiera (al menos hasta 2014) y con la fuerte demanda internacional de *commodities* (energía, minerales, metales industriales, productos agroalimentarios y otros recursos naturales) ejercida, especialmente, por el crecimiento económico asiático. Este auge ha sido denominado «neoextractivismo» (Veltmeyer y Petras, 2014: 13).

Gudynas (2009), ha propuesto un conjunto de tesis acerca del «nuevo extractivismo», que identifica como una repetición de las reglas y las formas defuncionamiento de procesos productivos que, en su búsqueda de rentabilidad, generan graves impactos sociales y ambientales, como lo ha sido la explotación de recursos naturales en América Latina desde hace cinco siglos. Ello ocurre aun cuando las prácticas neoextractivistas son encabezadas por gobiernos de izquierda autodenominados «progresistas». Destacaré las últimas cuatro tesis de Gudynas por ser las que más directamente se vinculan con el tema en análisis.

La séptima tesis señala que "en el neoextractivismo se mantienen, y en algunos casos, se han acentuado los impactos sociales y ambientales […]. Como forma de atraer las inversiones, las exigencias sociales y en especial las ambientales, se flexibilizan […] las ansias por ampliar las actividades extractivas presionan sobre las áreas protegidas, intentando liberarlas a la explotación minera o petrolera" (Gudynas, 2009: 205-207). Aunque el autor identifica bien los impactos generados y la presión sobre nuevos territorios, incluyendo áreas protegidas, no identifican otras causas de tal presión más que los altos precios de las *commodities* y el incremento de la demanda en Asia. Es decir, deja fuera de su análisis la calidad de los recursos extraídos.

[1] El caso de Bolivia ha sido analizado en Arellanes y Fueyo, 2014.

En su octava tesis, observa que "bajo el neoextractivismo el Estado capta una mayor proporción del excedente, y […] una parte de éste es destinado a programas sociales que generan una legitimación, tanto para los gobiernos como para los emprendimientos extractivistas, y […] esto contribuye a apaciguar las demandas sociales locales" (Gudynas, 2009: 209). Se trata de un planteamiento cercano y complementario a la novena tesis, según la cual: "el neo-extractivismo es aceptado como uno de los motores fundamentales del crecimiento económico y una contribución clave para combatir la pobreza a escala nacional. Se asume que parte de ese crecimiento generarán beneficios que se derramarán al resto de la sociedad" (Gudynas, 2009: 209). Ambas tesis en conjunto explican la popularidad del extractivismo entre las élites políticas «posneoliberales» en América Latina (la «izquierda extractivista», según Klein, 2015), las cuales ven en el modelo extractivista la única forma (o al menos la más viable) de promover el «desarrollo» en sus países. Sin embargo:

> [Los] gobiernos de izquierda y centro-izquierda han sido incapaces hasta el momento de aportar modelos económicos que no precisen de los extremadamente elevados niveles de extracción de recursos finitos en los que se basan sus economías actualmente, a menudo con un terrible coste ecológico y humano (Klein, 2015: 227).

La décima tesis de Gudynas contempla al extractivismo en una perspectiva de larga duración: "el neo-extractivismo es un nuevo ingrediente de una versión contemporánea y sudamericana del desarrollismo. Esta versión es heredera de las ideas clásicas de la modernidad, y por lo tanto mantiene su fe en el progreso material" (Gudynas, 2009: 219). Resulta pertinente reflexionar acerca del papel del extractivismo como parte de la ideología dominante en la modernidad capitalista.

En 2013, Steve Stockman, un congresista republicano en Estados Unidos, afirmó: "lo mejor de la Tierra es que le haces agujeros y sale petróleo y gas" (citado en Klein, 2015: 205). Se trata de una expresión transparente y sincera de la simplista forma de pensar dominante en el Sistema-Mundo: una ideo-

logía que vincula el "mantra" del crecimiento infinito (es decir, la simplificación cultural de la «Ley» que rige al sistema capitalista en su conjunto: la acumulación *incesante* de capital) con la cornucopia (es decir, la convicción de que la Tierra es un cuerno de la abundancia del que puede extraerse riqueza infinita). Tal ideología es indisociable del extractivismo. De acuerdo con Klein, se trata de una mentalidad:

> Que permitió que muchos de nosotros (y de nuestros antepasados) creyéramos que podíamos relacionarnos con la Tierra con semejante violencia, perforando y extrayendo de ellas las sustancias que nos interesaban sin pensar apenas en la basura que dejábamos a nuestro paso, ya fuera en el terreno o en el agua donde tiene lugar esa extracción, o en la atmósfera, tras quemar el material extraído previamente. Esa total falta de cuidado es un elemento central [… del] "extractivismo", un término utilizado originalmente para referirse a aquellas economías basadas en obtener de la tierra cuanta más cantidad de materias primas, mejor, normalmente para su exportación a las potencias coloniales tradicionales, donde se daba un valor "añadido" a esos materiales (2015: 214).

Klein sitúa toscamente el extractivismo dentro del modelo centro-periferia del metabolismo capitalista que se describió en la sección anterior, destacando que el extractivismo establece una relación no recíproca con la Tierra desde una perspectiva de dominación, cosificando la vida y despreciando las interconexiones entre las comunidades y sus entornos naturales. Propone el concepto de «zonas de sacrificio» y lo relaciona con el extractivismo, entendiendo por tales zonas: "lugares que, más allá de su utilidad lucrativa, no importan a sus extractores y, por consiguiente, pueden ser envenenados, apurados hasta el límite o simplemente destruidos en aras del presunto «bien mayor» representado por el progreso económico" (Klein, 2015: 215).

¿Qué lógica dirige a los conflictos que ocurren en las «zonas de sacrificio»?

Acumulación por desposesión y conflictos por extractivismo

Marx definió como «acumulación primitiva» a prácticas tales como la mercantilización y privatización de la tierra, la expulsión de poblaciones campesinas, la supresión del acceso a bienes comunales, la conversión de múltiples formas de propiedad comunal o colectiva en derechos de propiedad privada, así como las prácticas imperiales y coloniales presentes a lo largo del desarrollo histórico del capitalismo como civilización. El capital viene al mundo, dice Marx, "chorreando sangre y lodo, por todos los poros" (1867: 646).

Inconforme con las teorías económicas que "relegan la acumulación [primitiva] basada en la depredación, el fraude y la violencia a una «etapa original» ya superada o que se considera […] algo «exterior» al capitalismo como sistema cerrado", David Harvey acuñó el término «acumulación por desposesión» al identificar la persistencia contemporánea de tales prácticas depredadoras, pues "no parece muy adecuado llamar «primitivo» u «original» a un proceso que se halla vigente y se está desarrollando en la actualidad" (Harvey, 2003: 116).

Las formas históricas de la acumulación "primitiva" descrita por Marx, señala Harvey, pueden identificarse en la actualidad como acumulación por desposesión. Pero también han aparecido nuevas formas y otras han cambiado en apariencia. Por ejemplo, además de la privatización de propiedades comunales y colectivas, en las últimas décadas se produjo una oleada de privatización de propiedades estatales que habían sido creadas a lo largo del siglo XX. A diferencia de la esclavitud de los siglos XVII a XIX vinculada a la minería y las plantaciones, la esclavitud contemporánea se expresa sobre todo en el comercio sexual. Otras formas, como el sistema de crédito, se ha refinado como mecanismo de "depredación, fraude y robo" que permite la extracción de rentas por medio de "la servidumbre por deudas" (Harvey, 2003: 118). Pero independientemente de la forma adoptada, la acumulación por despo-

sesión desempeña la misma función que ha desempeñado desde el siglo XV: apropiarse e integrar recursos y logros socioculturales preexistentes a la dinámica de acumulación capitalista, utilizando tanto la violencia como la integración y el consenso (Harvey, 2003).

De acuerdo con su teoría de la «solución espacial» a las crisis de sobreacumulación, Harvey considera que la acumulación por desposesión contribuye a resolver la sobreacumulación de capital, es decir, aquella situación en que "excedentes de capital (acompañados a veces por excedentes de fuerza de trabajo) permanecen ociosos sin que se vislumbren salidas rentables" (Harvey, 2003: 119). La acumulación por desposesión permite la "liberación" (es decir, la mercantilización masiva y acelerada) de activos (recursos, territorios y fuerza de trabajo) a un coste muy bajo, lo que permite su rápida apropiación por el capital sobreacumulado para usos rentables. Lejos de ser un proceso dirigido estrictamente por las fuerzas del mercado, la acumulación por desposesión sólo es posible por la intervención del Estado mediante su pretendido monopolio de la violencia y su capacidad de definir la legalidad. El proceso contemporáneo de acumulación por desposesión ha estado vinculado con las políticas de liberación de mercado que han predominado en las últimas tres décadas. "Si el capitalismo ha venido experimentando un problema crónico de sobreacumulación desde 1973, el proyecto neoliberal de privatización universal cobra mucho sentido como intento de solucionarlo" (Harvey, 2003: 119).

No es difícil enmarcar los proyectos extractivistas en la dinámica de la acumulación por desposesión, cuyo principal instrumento contemporáneo es la privatización, definida como "la transferencia de activos públicos productivos a empresas privadas. Entre estos activos productivos se encuentran los recursos naturales: tierra, bosques, agua, aire. Éstos son activos que el Estado posee en nombre del pueblo que representa" (Roy, citada en Harvey, 2003: 127). El resultado evidente de la acumulación por desposesión es que las poblaciones locales, lejos de beneficiarse por la riqueza en recursos naturales de sus territorios explotados, experimentan violaciones persistentes de sus derechos

humanos, degradación de su medio ambiente, pérdida de medios de vida y conflictos violentos (CIDSE, 2009).

Se ha propuesto el concepto de Organizaciones de Justicia Ambiental (EJOs, por sus siglas en inglés) para designar a los protagonistas de los conflictos vinculados a la extracción de recursos y la disposición de desechos en el contexto del metabolismo social global. Las EJOs están lejos de ser movimientos tradicionales como los sindicatos o los grupos ecologistas. Las EJOs pueden ser grupos indígenas, ciudadanos, campesinos o mujeres activistas cuya principal característica es que, para oponerse a la lógica de obtención de beneficios, despliegan sus propios valores. En algunos casos buscan obtener compensaciones económicas por el daño causado por el proceso extractivista, pero con frecuencia su bandera de lucha es la defensa de los derechos humanos a la vida y la salud, sus derechos territoriales como pueblos indígenas o la preservación de lo que consideran lugares sagrados, como montañas o árboles. Se trata de una lógica opuesta a la dinámica *Business as Usual*, a la que las empresas y los gobiernos no tienen claro cómo responder (Martinez-Alier *et al.*, 2010).

Es cierto que, a nivel internacional, existe un creciente reconocimiento formal de los derechos de pueblos indígenas y que cada vez son más numerosas las iniciativas de responsabilidad social corporativa que pueden contribuir a que las poblaciones locales abandonen su condición de marginación. Un ejemplo reciente fue la movilización de los pueblos aborígenes de la región de Kimberley, en el noroeste de Australia, en donde la oposición a un proyecto de explotación de un yacimiento de gas natural licuado dio lugar a la creación de un órgano local, financiado por los ingresos de la explotación gasera, para administrar las iniciativas diseñadas para beneficiar a la región de Kimberley en su conjunto, incluyendo apoyos para educación, vivienda, desarrollo económico, preservación cultural y conservación del territorio de la comunidad aborigen. La condición para alcanzar tal resultado fue una efectiva movilización política de la población aborigen local (O'Faircheallaigh, 2013).

Pero, lamentablemente, en la mayoría de los casos el resultado final no es satisfactorio para las poblaciones locales. Los procesos de extractivismo se caracterizan por concentrar la riqueza y el poder en pocas manos, agravando los problemas de desigualdad, pobreza y corrupción. Simultáneamente, las rentas pagadas por las empresas extractivas al gobierno anfitrión afectan negativamente las relaciones entre la sociedad y el gobierno. La importancia de tales rentas para los ingresos nacionales provoca que el gobierno favorezca las actividades extractivistas y desestime las necesidades e intereses de los grupos locales (The United Nations Interagency Framework Team for Preventive Action, 2012).

Conflictos potenciales aparecen en todas las etapas de desarrollo de los procesos extractivistas: durante la exploración, durante la asignación de concesiones, durante la construcción de la infraestructura de acceso y operativa, durante las operaciones de la actividad, y durante la captación y distribución de ingresos. Las principales causas de conflicto son: 1) diálogo ausente o insuficiente del gobierno y los inversionistas privados con las comunidades afectadas, 2) injusta distribución de beneficios, costos, riesgos y responsabilidades, 3) impacto social y ambiental de las actividades extractivas, 4) corrupción gubernamental en la captación de las rentas de la actividad extractiva y 5) ausencia de marcos institucionales y legales adecuados para la gestión de las actividades extractivas (The United Nations Interagency Framework Team for Preventive Action, 2012).

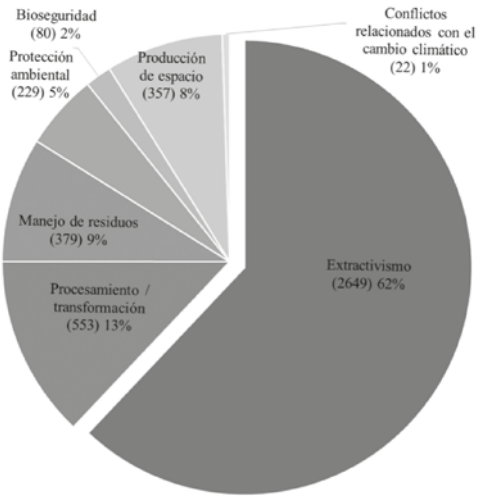
Los megaproyectos extractivistas provocan, inevitablemente, el surgimiento de conflictos entre los promotores de los proyectos y movimientos de oposición local. ¿Cuál es la dimensión de tales conflictos? Aunque se han documentado muchos conflictos con gran detalle, por el momento resulta imposible contar con un censo global de conflictos. Sin embargo, una guía importante puede ser el Atlas de Justicia Ambiental, una base de datos georreferenciada que permite vislumbrar mapas de conflictos ambientales por producto extraído, empresa, tipo de conflicto, país, etcétera. Para cada conflicto, el Atlas identifica a los actores, la movilización realizada, los resultados ac-

tuales y las fuentes de información, lo que permite hacer visibles a los grupos locales que luchan por la justicia ambiental y permite conocer a detalle a las comunidades amenazadas por procesos de extractivismo. En la creación del Atlas han participado más de 100 científicos y activistas de todo el mundo (EJOLT, s/f).

Hasta la última fecha de consulta (6 de octubre de 2016), el Atlas de Justicia Ambiental reportaba 1,853 *casos* de conflictos ambientales, catalogados en 51 *tipos* de conflictos específicos. Como cada *caso* puede pertenecer a más de un *tipo* (por ejemplo, un caso puede ser al mismo tiempo un conflicto por adquisición de tierras, un conflicto por deforestación y un conflicto por exploración de menas minerales), la suma total asciende a 4,269 conflictos por *tipo* (un promedio de 2.3 tipos por cada caso).

Considerando los conflictos por tipo, de los 51 tipos, 22 están vinculados directamente con las actividades extractivistas (adquisición de tierras, exploración minera, acceso al agua, presas, deforestación, exploración y extracción de petróleo y gas, relaves de minas, extracción y procesamiento de carbón, plantaciones, producción intensiva de alimentos, extracción de materiales de construcción, agrocombustibles, acuicultura y pesca, transferencia de agua entre cuencas, tala, *fracking*, extracción de uranio, aerogeneradores, biopiratería, desalinización, instalaciones de energía geotérmica y megaproyectos de plantas solares). Nueve tipos están vinculados con actividades de procesamiento y transformación (por ejemplo: refinación de metales o petróleo), ocho están relacionados con manejo de residuos (por ejemplo: incineradores), tres están vinculados con actividades de protección ambiental (por ejemplo: establecimiento de reservas naturales), tres están vinculados con bioseguridad (por ejemplo: manejo de agrotóxicos o difusión de organismos genéticamente modificados), cinco tipos están vinculados con producción de espacio (construcción de instalaciones turísticas, militares, redes de infraestructura, etcétera) y existe un tipo en el que se agrupan los conflictos relacionados con el cambio climático. A nivel global, de los 4,269 conflictos por tipo, el 62 % (2,649) son de tipo extractivista. (Véase gráfico 1).

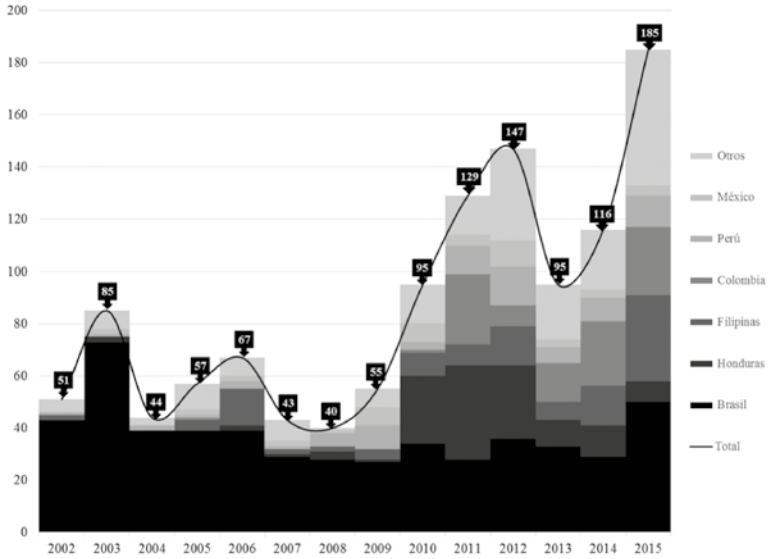
Gráfico 1. Conflictos ambientales por tipo (número de conflictos) y porcentaje



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EJOLT, s/f.

Una de las expresiones más perniciosas y violentas de los conflictos vinculados al extractivismo es el asesinato de activistas y defensores de derechos humanos. *Global Witness*, una ONG que trabaja, según sus propias palabras, "para romper los vínculos entre la explotación de los recursos naturales, los conflictos, la pobreza, la corrupción y los abusos de derechos humanos en todo el mundo", ha contabilizado 1,209 asesinatos de defensores del medio ambiente y la tierra entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2015. El número de asesinatos registrados ha crecido de 51 en 2002 a 185 en 2015, aunque el crecimiento no ha sido constante. La mayoría de los asesinatos han ocurrido en Brasil (527), en Honduras (129), Filipinas (115), Colombia (103), Perú (79) y México (47). Estos seis países concentran 1,000 asesinatos, el 83 % de los registrados en el periodo de referencia. Otros países con más de 10 asesinatos son: Guatemala, Tailandia, Camboya, República Democrática del Congo, Nicaragua, India, Paraguay e Indonesia. (Véase Gráfico 2).

Gráfico 2. Defensores del medio ambiente y de la tierra asesinados, 2002-2015.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Global Witness, 2014, 2015 y 2016.

Global Witness destaca que los datos presentados se refieren a los casos documentados, por lo que la información correspondiente a los países con baja supervisión de la sociedad civil (como la mayoría de los países africanos) y la correspondiente a los países donde la libertad de expresión es muy restringida (especialmente en China, Asia Central y Oriente Medio), es incompleta y, casi con seguridad, subestimada. Pero, aun si el análisis se limita a los casos documentados, el panorama resulta preocupante, sobre todo por la tendencia de crecimiento de asesinatos entre 2013 y 2015.

Aunque la información de *Global Witness* no se refiere únicamente a asesinatos de activistas contra proyecto extractivistas, estos tienden a ser mayoritarios: "las industrias extractivas y minera estaban relacionadas con la mayoría de los asesinatos de 2015, con 42 casos (un aumento de casi el 70 % desde

2014) y los índices más altos se dieron en Perú, Filipinas y Colombia" (*Global Witness*, 2016: 16). En 2015, otros sectores con gran número de asesinatos fueron la agroindustria (20), la tala (15) y la caza furtiva (13) (*Global Witness*, 2016) que, al igual que la minería, son actividades extractivas en sentido estricto.[2]

Global Witness vincula el incremento de daños ambientales y de conflictos con las comunidades locales, que tiene como consecuencia el asesinato de activistas, con la pérdida de beneficios de las empresas mineras ocasionada por la caída de los precios de las materias primas. En el corto plazo, los bajos precios de las materias primas (no sólo de los minerales) parece ser la variable explicativa del incremento del conflicto. Pero sería un error considerar que, automáticamente, el alza de precios podría hacer disminuir la violencia. Es cierto que mayores beneficios en el sector primario ofrecerían un mayor margen de negociación entre empresas, gobiernos y comunidades, pero el problema es estructural. Más allá de la coyuntura de precios bajos, la pérdida de beneficios en el sector y la consecuente mayor agresividad de los proyectos extractivistas están vinculadas con la menor calidad de los recursos naturales disponibles.

[2] "¿Por qué es la agricultura industrial una actividad extractivista? Es extractivista porque considera los suelos un sustrato inerte del que se extraen nutrientes (proteínas y minerales) […] Lo que en concreto define a la agricultura industrial como extractivista es la enorme cantidad de minerales y nutrientes que extrae del suelo sin ningún tipo de reposición ni compensación, destruyendo su estructura y agotándolos irremediablemente. […] en sus impactos sobre los territorios las consecuencias son las mismas que las del extractivismo de la minería a cielo abierto: una destrucción territorial, una devastación de la biodiversidad, contaminación masiva, extracción de volúmenes inmensos de agua y contaminación de las cuencas cercanas, impacto en la salud humana y animal, destrucción de las economías regionales y nula creación de empleos para la población local. (GRAIN, 2012: 17-8).

Límites al crecimiento y degradación de la calidad de los recursos disponibles

Es evidente que a partir de 1950 se produjo una gran aceleración de los indicadores tanto del Sistema-Mundo como del Sistema-Tierra, caracterizada por crecimientos exponenciales tanto de la actividad humana (población, uso de energía primaria, crecimiento económico, número de vehículos automotores, consumo de papel, turismo internacional, etcétera) como de los impactos humanos sobre el Sistema-Tierra (concentración de CO_2 atmosférico, acidificación del océano, temperatura superficial, erosión del suelo, pérdida de bosques tropicales, inundaciones, etcétera) que nos expulsan del rango de variabilidad del Holoceno, es decir, nos expulsan del rango de operación segura de la civilización (Steffen *et al.*, 2015).

Los crecimientos exponenciales (que tienden a formar gráficos en forma de "J" o de "palo de hockey") no pueden durar eternamente. El destacado físico Albert Bartlett, consideraba que la mayor debilidad de nuestra especie es nuestra incapacidad de comprender el crecimiento exponencial. Más temprano que tarde se produce una inflexión en la tendencia de crecimiento y, si tal inflexión ocurre una vez que se ha superado la capacidad de carga del ecosistema planetario, el resultado no es una estabilización sino un colapso (Bartlett, 1990).

El crecimiento exponencial no ha sido resultado del ingenio (la ciencia, el desarrollo tecnológico, las capacidades organizativas y de gestión de las corporaciones) sino de la disponibilidad de combustibles fósiles y recursos naturales abundantes y baratos. No es algo de lo que la civilización se haya percatado recientemente. Hace más de 40 años se publicó *Los límites del crecimiento* (Meadows, Meadows & Randers, 1972), un estudio científico que previó con precisión la evolución de las tendencias de la civilización y del Sistema-Tierra que se han descrito en los párrafos precedentes. El estudio no era una sen-

tencia sino una advertencia. Sugería la necesidad de cambiar el rumbo para evitar una catástrofe. Señalaba que de mantenerse las tendencias dominantes (es decir, el escenario *business as usual*), en las primeras décadas del siglo XXI se produciría un punto de inflexión que llevaría al colapso de indicadores esenciales como la población, la producción de bienes y servicios y la disponibilidad de alimentos per cápita. Como presentaba una realidad incompatible con la visión dominante en el Sistema-Mundo capitalista (crecimiento económico infinito acompañado de la convicción extractivista de que la Tierra es un cuerno de la abundancia del que puede extraerse riqueza infinita), el libro fue rechazado por los sectores político y empresarial, en donde fue denunciado como apocalíptico y catastrofista. No obstante, la actualización del estudio, llevada a cabo en 2012, muestra que el escenario *business as usual* se está desarrollando con bastante precisión a como se había previsto, obligando a discutir con seriedad la pregunta ¿es inminente un colapso de la civilización? (Turner, 2012).

Uno de los límites del crecimiento es el agotamiento de los recursos naturales de alta calidad, algo sobre lo que se reflexiona muy poco y que, sin embargo, permite comprender la agresividad de los proyectos extractivistas contemporáneos. Una fotografía histórica, tomada en Alaska en 1904, muestra una roca de cobre casi puro de tres toneladas de peso (National Archives and Records Administration, 2016). La roca estaba en superficie cuando se encontró: no había que excavar, sólo había que transportarla al lugar de procesamiento.

El lector puede buscar una fotografía actual de una mina de cobre (por ejemplo, la que presenta Keene, 2012, para ilustrar su artículo) y hacer la comparación. Al margen de la excepcional roca de cobre casi puro hallada en Alaska, a principios del siglo XX la "ley mineral" (pureza) del cobre era del 4 % (promedio mundial), lo que significa que por cada tonelada de roca removida se obtenían 40 kilos de cobre puro. En el curso del siglo, descendió por debajo del 2 %. En Chile, por ejemplo, de 1992 a la fecha se pasó de una "ley mineral" de 1.6 % a una de 0.87 %. Las mineras deben remover una tonelada de

roca para obtener 8.7 kilogramos de cobre, generando más de 10 millones de toneladas de relaves (desechos mineros) semanalmente (*El Mostrador*, 2015).

A lo largo de la historia, la civilización ha tendido a explotar primero los minerales (y los recursos naturales, en general) más concentrados. Cuando se hallaba una roca de cobre puro (como la encontrada en Alaska) o cuando el petróleo fluía sin esfuerzo a la superficie (en Texas, en Tampico o en Azerbaiyán), tales recursos se aprovechaban de inmediato. En una sociedad competitiva, ¿por qué dejarle a otros los mejores recursos que son, además, los más fáciles de extraer? A medida que se han agotado los recursos más concentrados y accesibles, la civilización ha tenido que excavar cada vez más profundo, buscar bajo las selvas y los bosques, bajo el hielo y bajo los océanos, desplazando y violando los derechos humanos de comunidades que tienen la desgracia de vivir en donde se localizan los recursos remanentes. No es un problema de agotamiento de recursos en términos absolutos. Es un problema termodinámico de concentración de los recursos disponibles. Las concentraciones tecnológica y termodinámicamente viables se están agotando aceleradamente, por lo que el gasto energético, el costo de producción y los impactos ambientales y sociales por la extracción de los recursos naturales son cada vez mayores. Uno de los mayores expertos mundiales en el tema del agotamiento de los minerales concentrados, resume así las leyes de mina decrecientes, es decir, el agotamiento de los recursos de mejor calidad:

> En efecto, la siguiente unidad extraída necesita más energía y provoca más impacto ambiental que la anterior. De hecho, si la energía necesaria para extraer un determinado mineral creciera también a un 2 % anual, al cabo de 35 años cada tonelada de material extraído necesitaría el doble de energía. Pero como requeriremos el doble de tonelaje, la energía necesaria para satisfacer la demanda se multiplicaría por 4 en 35 años o bien por 64 en un siglo. Lo mismo puede decirse del consumo de agua, de destrucción del medio natural o del impacto sociológico de su extracción, es decir, guerras y conflictos (Valero, 2012: 68-9).

Los rendimientos decrecientes en la extracción de recursos naturales condenan a las actividades extractivas a ser cada vez más agresivas, destructoras del medio ambiente y violadoras de derechos humanos. La única alternativa pasa por asumir que el crecimiento infinito prometido por la economía capitalista no resulta posible, dado que la Tierra no es un repositorio inagotable del cual podemos extraer recursos infinitos.

Conclusión: hacia el decrecimiento

¿Qué significa decrecimiento? Generalmente se piensa en esa palabra como una alternativa política, como el resultado de una deliberación y de una decisión. Pareciera que el decrecimiento es una posible respuesta —ecologista— a las afectaciones que generamos sobre el medio ambiente. En tal caso, el decrecimiento sería una alternativa radical dentro del espectro político cuya postura sería: "ya no crezcamos más, respetemos a la Madre Tierra". Sin embargo, el decrecimiento no tiene que ver con ninguna decisión política.

El decrecimiento es el destino al que se dirige la civilización humana que se desarrolla dentro de una base material, el Sistema-Tierra, que experimenta una caída consistente en la disponibilidad de energía y recursos naturales de alta calidad. "Los escenarios de crecimiento y globalización no sólo son indeseables desde el punto de vista ambiental, sino que también son no factibles" (Capellán-Pérez *et al.*, 2015: 397).

El decrecimiento es el escenario futuro de la civilización por razones más poderosas que las leyes del mercado, o más poderosas que cualquier ley humana. Se trata de las insalvables leyes de la termodinámica. El extractivismo es impulsado por las necesidades del metabolismo global sólo mientras haya disponibilidad de recursos extraíbles termodinámicamente viables. Una vez que los recursos viables se hayan agotado (insisto en que no se trata de una escasez absoluta: muchos recursos quedarán para siempre dentro de la corteza terrestre sin que la civilización pueda acceder a ellos), el extractivismo se desvane-

cerá. El problema es que la actividad extractiva no se detendrá por una reflexión previa, sino hasta que fracase empíricamente intentando lo imposible.

En el contexto de la agresividad y la destructividad crecientes de las actividades extractivas, por los límites del crecimiento impuestos por las férreas leyes de la termodinámica, la civilización se abocará próximamente a un escenario de decrecimiento favorable (para las comunidades locales y para el medio ambiente, que deberán resistir heroicamente los próximos años en que el extractivismo alcanzará su máxima agresividad), indeseable (para el crecimiento económico de la economía capitalista y para las necesidades metabólicas de la civilización global) e inevitable, pues el decrecimiento no dependerá de los planes o deseos de la civilización humana, de sus proyectos políticos o de sus convicciones culturales e ideológicas, sino de fuerzas naturales que nos rebasan. El desafío consistirá en mantener un nivel de vida digno, sostenible y, sobre todo, respetuoso de los derechos humanos, los cuáles sólo son viables en la medida que se ajusten a los límites impuestos por la naturaleza a la civilización humana.

Referencias

Arellanes Arellanes, Juan y Fernanda Fueyo Rodríguez, "Postneoliberalismo y (re)periferialización: continuidades y cambios recientes en la naturaleza del Estado boliviano", *European Journal of Latin American Studies / Revista Europea de Estudios Latino Americanos*. Bucarest, vol. 2, núm. 2, 2014, pp. 19-57.

Bartlett, A., "The Exponential Function". *The Physics Teacher*, vol. 28, núm. 11, 1990, pp. 540-541.

Brack, D., Glover, A. y Wellesley, L., *Agricultural Commodity Supply Chains: Trade, Consumption and Deforestation*. Research Paper. Londres, Chatham House / The Royal Institute of International Affairs, 2016.

Capellán-Pérez, Íñigo *et al.*, "More Growth? An Unfeasible Option to Overcome Critical Energy Constraints and Climate Change", *Sustainability Science*, vol. 10, núm. 3, 2015, pp. 397–411.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo*. Washington, D. C., Organización de los Estados Americanos, 2015.

Coopération Internationale pour le Développement et la Solidarité, *Impacts of Extractive Industries in Latin America. Analysis and Guidelines for Future Work*. Bruselas, CIDSE, 2009

Environmental Justice Organizations, Liabilities and Trade, *The Environmental Justice Atlas* [geo-referenced database]. Bruselas, EJOLT, [sin fecha].

Enough Project Team, *A Comprehensive Approach to Congo's Conflict Minerals*. Washington, D. C., Center for American Progress, 2009.

European Commission, *The Impact of EU Consumption on Deforestation: Comprehensive Analysis of the Impact of EU Consumption on Deforestation*. Technical Report 2013-063, Bélgica, European Union, 2013.

Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger Públishers, 1994.

Global Witness, *Deadly Environment. The Dramatic Rise in Killings of Environmental and Land Defenders 1.1.2002–31.12.2013*. Londres, Global Witness Limited, 2014.

Global Witness, *How Many More? 2014's Deadly Environment: the Killing and Intimidation of Environmental and Land Activists, with a Spotlight on Honduras*. Londres, Global Witness Limited, 2015.

Global Witness, *On Dangerous Ground. 2015's Deadly Environment: the Killing and Criminalization of Land and Environmental Defenders Worldwide*. Londres, Global Witness Limited, 2016.

Goess, S., "Social Metabolism and the Degrowth Society", (8 de septiembre de 2014). [Comentario web blog]. *Friedrich-Ebert-Stiftung Sustainability*. Recuperado el 18 de julio de 2016 de: http://www.fes-sustainability.org/en/blog/postwachstum/social-metabolism-and-degrowth-society

Grain, *Extractivismo y agricultura industrial o como convertir suelos fértiles en territorios mineros*. Barcelona, GRAIN, 2012.

Gudynas, Eduardo, "Diez tesis urgentes sobre el nuevo extractivismo", en *Extractivismo, política y sociedad*. Quito, Centro Andino de Acción Popular / Centro Latinoamericano de Ecología Social, 2009, pp. 187-225.

Haas, Willi *et al.*, "How Circular is the Global Economy?: An Assessment of Material Flows, Waste Production, and Recycling in the European Union and the World in 2005", *Journal of Industrial Ecology*. New Haven, vol. 19, núm. 5, 2015, pp. 765-777.

Harvey, David, *El nuevo imperialismo*. Madrid, Akal, 2003.

Hornborg, Alf y Caroline L. Crumley, eds., *The World System and the Earth System: Global Socioenvironmental Change and Sustainability since the Neolithic*. California, Left Coast Press, Inc., 2006.

Keene, T. K., "Copper, Copper, Copper", 30 de noviembre de 2012. *Bloomberg.com*. Recuperado a partir de http://www.bloomberg.com/news/articles/2012-11-30/copper-copper-copper

Klein, Naomi, *Esto lo cambia todo. El capitalismo contra el clima*. México, Ediciones Culturales Paidós, 2015..

Martinez-Alier, Joan *et al.*, "Social Metabolism, Ecological Distribution Conflicts, and Valuation Languages", *Ecological Economics*. Amsterdam, vol. 70, núm. 2, 2010, pp. 153-158. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2010.09.024

Meadows, Donela H. *et al.*, *Los límites del crecimiento: informe al Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad*. México: Fondo de Cultura Económica, 1972.

Muradian, R. *et al.*, "Hegemonic Transitions and Global Shifts in Social Metabolism: Implications for Resource-rich Countries. Introduction to the Special Section", *Global Environmental Change*. Amsterdam, vol. 22, núm. 3, 2012, pp. 559-567. http://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2012.03.004

National Archives and Records Administration, "Three-ton Nugget of Native Copper" [photographic document], *Migration North to Alaska: Natural Resources*. Records of the Office of the Chief Signal Officer. Record Group 111. Disponible en: https://www.archives.gov/files/education/lessons/alaska/images/copper-nugget.gif

O'Faircheallaigh, Cirrian, "Extractive Industries and Indigenous Peoples. A Changing Dynamic", *Journal of Rural Studies*. Amsterdam, núm. 30, 2013, pp. 20-30.

Schaffartzik, A. *et al.*, "The Global Metabolic Transition: Regional Patterns and Trends of Global Material Flows, 1950-2010", *Global Environmental Change*. Amsterdam, vol. 26, 2014, pp. 87-97. Disponible en http://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.03.013

"Sernageomín cifra en casi 1 millón y medio las toneladas de relaves producidas diariamente en Chile", *El Mostrador*, 29 de agosto de 2015. Recuperado el 24 de octubre de 2016, a partir de http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/08/29/sernageomin-cifra-en-casi-1-millon-y-medio-las-toneladas-de-relaves-producidas-diariamente-en-chile/

Steffen, W. *et al.*, "The Trajectory of the Anthropocene: The Great Acceleration", *The Anthropocene Review*. Londres, vol. 2, núm. 1, 2015, pp. 81-98. https://doi.org/10.1177/2053019614564785

Sutherland, Ewan, *Coltan, the Congo and your Cell Phone. The Connection between your Mobile Phone and Human Rights Abuses in Africa*. INK Centre, University of the Witwatersrand, South Africa, 2011.

The United Nations Interagency Framework Team for Preventive Action, *Extractive Industries and Conflict. Toolkit and Guidance for Preventing and Managing Land and Natural Resources Conflict*. Nueva York, The United Nations, 2012.

Turner, Graham W., "On the Cusp of Global Collapse? Updated Comparison of The Limits to Growth with Historical Data". *GAIA. Ecological Perspectives for Science and Society*, vol. 21, núm. 2, 2012, pp. 116-124.

Valero Capilla, Antonio, *Evaluación del agotamiento del capital mineral de la Tierra. Más allá del cambio climático*. Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2012.

Veltmeyer, Henry y James Petras, *El Neoextractivismo. ¿Un modelo posneoliberal de desarrollo o el imperialismo del siglo XXI?* Barcelona Crítica, 2014.

Weisz, Helga, "Combining Social Metabolism and Input-Output Analyses to Account for Ecologically Unequal Trade", en Alf Hornborg *et al.*, eds., *Rethinking Environmental History: World-System History and Global Environmental Change*. Lanham: AltaMira Press, 2007, pp. 289-306.

Zibechi, Raúl, "Extractivismo en las grandes ciudades", *La Jornada*. 3 de mayo de 2013. Recuperado a partir de http://www.jornada.unam.mx/2013/05/03/opinion/027a2pol

SEXTA MESA

El Derecho a un Trabajo Decente

Benjamín Edward Cokelet

Director Ejecutivo del Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación

Muchas gracias, buenas tardes. Gracias a todos los que siguen aquí por aguantar hasta ahora. Han sido dos días muy buenos, pero intensos. Yo también estoy poniendo atención en todo lo que está sucediendo y sé que no es fácil escuchar y estar al tanto de todos los detalles que resultan tan complejos. También agradezco a los anfitriones, sobre todo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y al Instituto Danés, gracias por el apoyo y la invitación.

Me parece muy importante que esté la sociedad civil representada en un evento de estos. Tuvimos hace unos meses, en la Ciudad de México, la oportunidad de convivir con las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), autoridades, empresas y algunos invitados internacionales en este asunto. Me da mucho gusto ver que esto ha crecido y se ha convertido en un fenómeno internacional.

Además, me da mucho gusto estar en el estado más grande de México, Chihuahua, el cual es muy importante para el tema que vamos a platicar hoy, el

laboral. También quiero extender un especial agradecimiento y saludo a los actores y a las personas que están aquí por parte de la sociedad civil. Muchos que han venido con sus propios recursos, los cuales son limitados. Da mucho gusto ver a gente que viene de comunidades o son trabajadores y que pueden estar con nosotros el día de hoy.

Mi nombre es Benjamín Cokelet, y efectivamente fundé y dirijo PODER; una ONG de carácter regional. Trabajamos el tema de empresas y derechos humanos, no solamente en México, también en otros cinco países de América Latina.

Nosotros existimos desde el 2010; somos relativamente nuevos. Me da mucho gusto hablar de este tema porque en mi carrera previa fui uno de los representantes aquí en México de los sindicatos de Estados Unidos conformados en una Federación que se llama AFLCIO (por sus siglas en inglés) y estuve en este puesto durante seis años.

Por lo tanto, me da mucho gusto porque ahora me toca presentar ponencias sobre empresas y derechos humanos de forma más amplia, pero no necesariamente requiero enfocarme únicamente en el tema laboral.

Quiero hacer hincapié en un tema que no es necesariamente laboral, pero tiene mucho que ver con la conferencia. PODER, junto con otros siete actores de la sociedad civil –incluyendo ProDESC, representada por Alejandra Ancheita (quien expuso hace media hora)– somos el Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos en México. Juntos, somos las organizaciones del sector social que estamos empujando la acción e implementación en México de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Durante más de dos años, hemos estado impulsando a nivel nacional e internacional que el Gobierno mexicano se interese por los Principios que son relativamente nuevos (desde el 2011 hasta ahora). Hemos buscado que Mé-

xico sea uno de los primeros países en el mundo y en América Latina que adoptara estos Principios. Me da mucho gusto informar que desde el año pasado se conformó un Grupo de Trabajo (de lo cual habló Ricardo Sepúlveda de la SEGOB), en el que estamos varios actores de los tres sectores trabajando para poder implementar esos Principios en México.

Es importante comentar que los Principios en sí son largos, pero hay tres pilares que los guían, y sobre todo hay dos que estamos viendo como enfoque: i) la protección de los derechos humanos por parte del Estado y ii) el acceso a la reparación del daño por parte de las comunidades y los trabajadores afectados. Como nosotros representamos a la sociedad civil, éstas son las dos líneas que tratamos de promover.

Valoramos mucho el hecho de poder contar con una herramienta que hasta el momento se ha implementado en 10 países más. Una herramienta que tiene un alcance internacional, nacional y subregional y que implica una nueva forma de pensar sobre cómo son las empresas en este siglo XXI. Las empresas ahora se entienden no como actores excluidos, sino como sujetos de derecho que cuentan con las obligaciones de respetar, proteger y remediar las violaciones de derechos humanos.

Creo que somos el primer grupo de la sociedad civil que comentamos este tema, y me parece importante que ustedes ubiquen el esfuerzo que se está haciendo en México. Es decir, un esfuerzo tripartito que por parte del sector de la sociedad civil, somos ocho organizaciones las que lo estamos implementando.

Vale la pena comentar que, hace unos días en Chihuahua, realizamos un taller de capacitación donde incluimos a varias organizaciones y grupos del norte del país. Aquí, nos dimos a la tarea de informar a nuestro sector: trabajadores, sindicatos, grupos de base, comunidades indígenas, ONG, universidades y demás, acerca de qué se tratan los Principios de referencia y qué implican para nuestro sector y para el sector empresarial. Asimismo, explicamos qué

implicaría para las autoridades mexicanas el hecho de que los Principios se implementen en el país. Cabe destacar que el taller fue bien recibido, con buena participación y nos sentimos confiados de ir por una buena ruta hacia la implementación de esos Principios en México.

Ahora voy a hablar de algo un poco más espinoso o difícil. Lo que quiero exponer aquí es la perspectiva de la sociedad civil, en este caso de PODER y de un servidor, que ha trabajado mucho este tema tanto en México, como en otros países.

Hemos podido percibir que en los últimos 30 años, el poder adquisitivo en México del salario mínimo ha perdido más del 80 % de su valor. Desde 1970 para acá, hemos ido observando un promedio del salario mínimo con cada vez menos rendimiento y que está perdiendo su valor relativo en comparación con el resto del mercado. No está al día, está atrasado y es un tema grave que vamos a tratar. El salario mínimo mensual en México, ahora, es casi el 60 % de lo que es el salario mínimo en China.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994 trajo a México muchas oportunidades de inversión y desarrollo laboral y empresarial. Por otro lado este tratado en comercio internacional también trajo un decrecimiento en los salarios y ahora ha dejado que México tenga un nivel salarial menor al de China.

La Población Económicamente Activa (PEA) en México es de un poco más de 50 millones de personas. De este número, unos 29 o 30 millones de personas (más de la mitad) trabajan en el sector informal. Eso significa que esas personas no gozan de las prestaciones que por ley gozan los trabajadores del sector formal. Si fuera un 2 %, 3 %, hasta el 10 % de los trabajadores, ya sería un problema. Estamos hablando que en esta situación contamos con más de la mitad de la PEA.

Estas personas no gozan de servicios como el INFONAVIT, no tienen seguro social, no acceden a los derechos básicos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Éste es un grave problema que está creando un déficit salarial en México respecto del resto del mundo. Nosotros no tenemos un mercado doméstico robusto; la capacidad de los trabajadores mexicanos para poder alcanzar una compra no existe.

Por ejemplo, un trabajador de Volkswagen de Puebla no puede comprar un Volkswagen en su propio estado porque su salario es menor al nivel necesario para poder acceder siquiera a los créditos de su propia empresa para comprar un auto. ¿Qué significa para México que no podamos pagarle a nuestra propia gente?

Sí, la clase media ha incrementado ligeramente, pero la pobreza es aún más grande, igual que la brecha entre pobres y ricos. Estos datos nos empiezan a decir un poco qué significa la anterior pregunta para nuestro país.

La válvula de escape de México por muchos años ha sido la migración. Un 10 % de los mexicanos no viven en México, sino en Estados Unidos. No van a *Disneylandia*, tampoco van a turistear a Nueva York, van a "chambear". Esas personas no encuentran trabajo en México, no hay salarios, ni condiciones dignas que los mantengan. No van por gusto, van a trabajar. Hay 12 millones de estas personas en Estados Unidos, una fuente laboral importante, que trae a México 25 mil millones de dólares por año, por lo menos en el 2015.

Con la reforma energética y el bajo precio del petróleo, el año pasado, por primera vez en más de 36 años, hubo más ingresos por remesas que por petróleo. Las y los "chambeadores" mexicanos que están en Estados Unidos hacen más por México, en cuanto a materia de ingresos se refiere, que la propia reforma energética según estimaciones del 2015.

México tiene un 47 % de población en pobreza y un 9 % en pobreza extrema. Sin embargo, en este país existen 48 personas –46 hombres y dos muje-

res– que controlan poco más del 37 % del producto interno bruto (PIB) mexicano. Debido a estos datos, México representa el país más desigual del mundo. Más que Rusia, que Estados Unidos, que Colombia y que Sudáfrica. Aquí tenemos más latinoamericanos en la lista de los multimillonarios en *Forbes* que cualquier otro país de América Latina. Estos números han incrementado durante el sexenio actual, y de forma más grave en los últimos dos años. Esta estadística se puede consultar en el sitio www.projectpoder.org. Desde la Universidad de Nueva York (dónde yo doy clases), junto con otras instituciones mexicanas, hemos hecho muchos estudios acerca del reparto de la riqueza en México.

Este fenómeno de ser rico, de lucrar y gozar de una riqueza no está mal. Lo que está mal es que algunos cuantos han adquirido poder y riqueza, mientras que tenemos un país que está empobreciéndose cada vez más. Se habla de la desigualdad, la brecha salarial. No es algo que las mineras canadienses, o unas empresas "gringas" traen al país, sino es algo que el país ya tenía, y ahora está peor. Esos multimillonarios mexicanos no son de otro país.

Por último, hablemos de los sindicalizados en México. Hay 4.6 millones de personas que tienen un contrato colectivo de trabajo. De estos, un 10 %, 460,000 personas, tienen un sindicato independiente, donde los afiliados no están obligados a formar parte del Congreso del Trabajo, parte del Partido Revolucionario Institucional (PRI), o parte de cualquier otra agrupación política. Es decir que sólo 460,000 personas en un país de más de 120 millones personas, incluyendo a los mexicanos que están en Estados Unidos, tienen un sindicato de verdad.

Tenemos los sindicatos oficialistas que sí tienen una función; no hay que desecharlos. Muchos son independientes en cuanto a que los trabajadores gozan de una votación democrática, conocen sus derechos laborales, participan en la contratación colectiva de su propio sindicato. No lo niego, lo reconozco.

Pero hay otras partes de su contrato que no son tan buenas, por ejemplo, la famosa cláusula de exclusión que dice que si tú como afiliado de un sindicato oficialista no quieres pertenecer a una agrupación política determinada por tus líderes, ellos tienen el derecho constitucional de expulsarte del sindicato. Eso no se llama libertad sindical. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instancias internacionales, año con año, desde los ochenta, señalan a México por tener la figura de la cláusula de exclusión.

De los contratos colectivos totales que hay en México, que son casi 42,000, un 90 %, es decir unos 37,530, son contratos de protección. Eso significa que son sindicatos de membrete, que realmente no tienen trabajadores afiliados a ellos, que venden protección laboral a sus patrones para prevenir que los trabajadores de abajo formen un sindicato, estallen una huelga o reclamen mejores condiciones de trabajo.

Estos no son sindicatos, de acuerdo con mi definición, tampoco con la de la OIT, con la del Banco Mundial, con la de la OCDE y otras instancias que señalan, año tras año, a México por este fenómeno. Más bien estos sindicatos son una forma de mantener las condiciones de todos hacia abajo, donde los trabajadores realmente no gozan de una contratación colectiva, de una real libertad sindical. Éste es el caso de San Quintín en Baja California, donde los trabajadores trabajan aproximadamente 12 horas por día, ganando un mínimo de $120 pesos por día, o $10 pesos por hora (equivalente a $0.60 centavos de dólar).

Es también el caso del Grupo México, en Pasta de Conchos, donde hubo 65 muertos y sólo pudieron rescatar a uno de la mina. Grupo México ni siquiera ha hecho el esfuerzo que hicieron en Chile cuando hubo un derrame hace varios años y dónde hubo intentos de sacar los cuerpos. Éste sigue siendo el desastre minero más importante en la historia de México, incluyendo el siglo XIX.

Igualmente, es el caso de La Sierrita donde 54 personas fueron despedidas en total por una empresa minera. Hay un caso más reciente, en Reynosa, sobre el procesamiento de gas, donde murieron 26 personas trabajadoras. Estos son casos emblemáticos del país en el que vivimos, son casos mexicanos. Son ejemplos actuales, datos recientes, tenemos que comentarlo y tenerlo a la vista.

Aquí en Chihuahua, no es la excepción, tenemos tres casos en Ciudad Juárez. El caso de *Lexmark*, una empresa en la que 54 personas fueron despedidas por formar un sindicato independiente. El caso de *Foxconn*, donde 125 personas fueron despedidas por protestar por acoso laboral y sexual. El caso más reciente de C*ommscope*, donde hubo 172 despidos por intentar formar un sindicato independiente. Chihuahua no está exenta, tiene cierto problema en materia laboral y lo nombro para no engañarnos.

Pese a lo anterior, existen soluciones de políticas públicas en materia laboral. Hay cuatro que creemos que pueden mejorar mucho el actuar de la justicia laboral en México:

1. Tribunales Laborales Independientes. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel estatal y federal dejaron de funcionar hace muchos años. El propio gobierno, en su reforma de justicia de diciembre del año pasado, lo reconoció tal cual.

2. La reforma de justicia laboral. La Ley Procesal dice que un juicio laboral debería tomar 105 días para resolverse pero en México se toma, en promedio, más de dos años. Si te despiden, si no te pagan, si hay un acoso sexual, ya estás fuera y esperas dos años para que se resuelva tu caso. Eso no es justicia expedita.

3. Hay que ratificar el Convenio 98 de la OIT que elimina los contratos de protección patronal. No lo digo yo, lo dijo el Presidente Enrique Peña Nieto en diciembre. Él está en favor de este movimiento.

4. En cuanto al Convenio 87, hay que cumplirlo. México sí lo ha firmado, pero no lo cumple. Significa que tú como trabajador, debes tener el derecho a saber quiénes son tus líderes sindicales, qué contrato colectivo tienes, los estatutos de tu sindicato, etcétera. En México, eso no se encuentra accesible por la Ley de Transparencia, aunque el Convenio 87 dice que tiene que estarlo.

Finalizo diciendo que los argumentos empresariales en favor del por qué las empresas deberían de someterse a mejores estándares laborales, son: *identificar y manejar los riesgos*. Por ejemplo, pensemos cuando existe una huelga que dura años en una empresa, y que no puede sacar el producto en el que especializa a la venta. Cuando la empresa, tiene manifestaciones constantes en su planta laboral y está siendo boicoteada, afectando a sus clientes. Todo esto tarde o temprano afecta a este pasivo laboral. Si la empresa no lo atiende por la buena, le va a afectar por la mala. Eso es algo que está pasando actualmente.

En cuanto a *evitar la competencia desleal e información asimétrica*, hay muchas empresas que tienen y acatan los Principios Rectores en otros países; como Holanda, el Reino Unido, Finlandia, etcétera. Sin embargo, estas empresas aquí, en México, no han adoptado estas medidas y se genera una competencia desleal porque el nivel de transparencia y cumplimento de la empresa matriz en otro país es mayor, pero aquí, por no tener el mismo nivel de transparencia, se puede "salir con la suya", y no transparentar o acatar las diferentes normas laborales y los derechos humanos que hay.

Lo anterior genera una competencia desleal y un ahorro de dinero para los empresarios. Tú pagas 10, 15 o 20 % en cuotas de tu nómina en sindicatos de protección. ¡Ahórralo!, paga a tus trabajadores $100, $150 pesos más por día. Sale más económico no contratar sindicatos de protección y simplemente respetar la ley.

Por último, *la reputación*. La reputación está "a todo dar". Hoy en día somos un país globalizado. Si tú vendes un producto que está violando los derechos humanos, los derechos laborales, tarde o temprano, se darán cuenta. Y cuando eso pasa, sea o no por la vía jurídica, te va a afectar. Es un buen negocio ser respetuoso de los derechos humanos, ser respetuoso de los derechos laborales. Haz que México crezca y que tengamos, ahora sí, un país y un mercado doméstico sano, vivo, robusto, donde los trabajadores mismos puedan comprar los productos que ellos mismos producen.

Gracias

Manuel Fitzmaurice Castro

Consejero de la Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. C.

Muy buenas tardes a todos, es un gusto, un privilegio y un honor estar con todos ustedes en representación de la Fundación del Empresariado Chihuahuense (FECHAC). Asimismo, me gustaría agradecer a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), que hoy nos hace el favor de invitarnos, así como a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua, que es presidida por José Luis Armendáriz.

También quiero agradecer al Instituto Danés, y a todos ustedes por su atención. A través de las presentaciones que me antecedieron, hemos podido abordar visiones macro de lo que significa el derecho humano a un trabajo decente. Si me permiten, voy a intentar abordar este tema, aterrizándolo al ámbito empresarial.

El "Derecho a un Trabajo Decente" está contenido en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En este mismo Objetivo se aborda también el tema del crecimiento económico sostenido. Ambos temas se

enmarcan en un mismo objetivo para posibilitar la transformación de nuestro mundo.

Si el fin último de las empresas, así como de cualquier institución u organización, es el bien común, ello implica generar las condiciones óptimas para el desarrollo reiterativo, pleno y posible de todos y cada uno de los integrantes, es decir, de todos los que participan como grupos de interés de una institución, organización o empresa. Si no nos concentramos en la persona como principio y fin de la empresa, organización o institución, lo más probable es que nos enfoquemos en la parte material, es decir en las utilidades económicas.

En mi opinión, hemos creado un sistema, social, económico, político que propicia la desarticulación de todas las organizaciones. Me parece fundamental encontrar los caminos que nos ayuden a vincularnos y a enriquecer nuestras diferencias en una agenda común, no al revés, es decir que esas diferencias nos distancien más.

Por ello, aprovecho la ocasión para extenderle una atenta invitación al maestro José Luis Armendáriz, para continuar con estos foros de discusión, de encuentro y no de confrontación, buscando juntos un bien mayor que es Chihuahua, México, y buscar realmente que diversas agendas empaten.

Muchos de los que participaron antes que yo, comentaron la necesidad de contar con estos espacios de diálogo y encuentro, entonces felicidades también por hacer esto posible.

Ahora bien, la pregunta para empezar a reflexionar es: ¿cómo es que una persona puede realizarse si sólo busca lo material? Lo que realmente nos permite realizarnos como personas, es tener la posibilidad de servir bien a las personas que están en nuestro medio, y a su vez, acceder a una estabilidad económica. Cuando ambas condiciones se presentan en una empresa, se genera un círculo virtuoso que potencia las utilidades de la organización. Como consecuencia de lo anterior, se generarán mejores y mayores trabajos decentes.

Entonces; ¿qué entendemos por trabajo decente? Se trata de un trabajo que es fuente de dignidad personal, es decir, que permite obrar dignamente. Un bien que activa la capacidad creadora y que permite desarrollar una forma de pensar diferente a los demás. Una actividad que incide en la construcción social del yo y por tanto genera identidad y posibilita un desarrollo humano. Es decir, el trabajo decente permite la mejora de las condiciones de vida de un ser humano; por tanto el individuo se vuelve capaz de:

i. alcanzar un desarrollo potencial;

ii. aumentar sus posibilidades en su propio medio para ser o hacer lo que él desea ser o hacer;

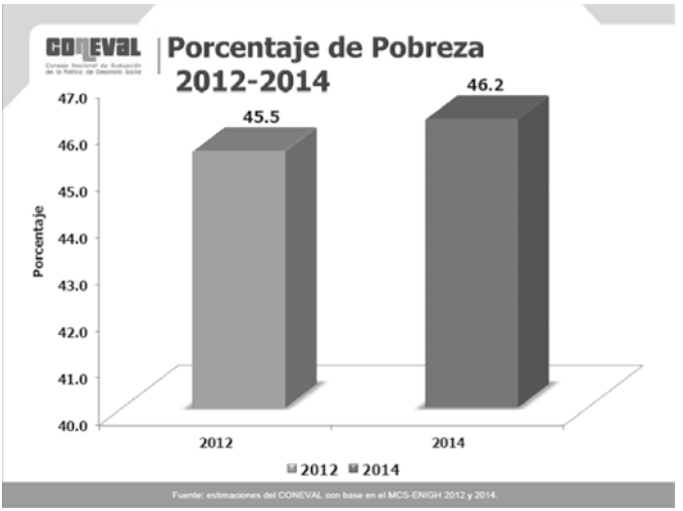
iii. disfrutar de la libertad para vivir la vida, y

iv. desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia.

En resumen, el trabajo decente busca el desarrollo integral de la persona y hacer la vida humana más humana.

No sabemos a ciencia cierta en dónde estaremos en los próximos 50 años, sin embargo la tendencia nos indica que actualmente no estamos buscando, o no estamos logrando, seguir los medios adecuados para hacer esta vida más humana. En este sentido, el trabajo decente es indispensable para reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo equitativo.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) nos indica que entre el periodo 2012-2014 aumentó a 2´000,000 el número de personas en pobreza, y que hoy por hoy, uno de cada dos mexicanos están viviendo en pobreza.



Ahora bien, tomando en cuenta que el promedio de ocupantes por hogar en México, se estima en 3.9 personas, abordemos a continuación una tabla en la que podremos conocer el ingreso diario disponible por persona en tres entidades federativas: *Chihuahua, Nuevo León y Distrito Federal.* En ella también se muestra el promedio nacional del ingreso diario disponible.

ENTIDAD FEDERATIVA	INGRESO EQUIVALENTE DISPONIBLE POR HOGAR EN 2014 DÓLARES AMERICANOS	PESOS POR DÓLAR EN 2014	INGRESO ANUAL DISPONIBLE POR HOGAR PESOS MEXICANOS	INGRESO MENSUAL DISPONIBLE POR HOGAR PESOS MEXICANOS	PROMEDIO DE OCUPANTES POR HOGAR	INGRESO MENSUAL DISPONIBLE POR PERSONA PESOS MEXICANOS	INGRESO DIARIO DISPONIBLE POR PERSONA PESOS MEXICANOS	INGRESO DIARIO DISPONIBLE POR PERSONA SALARIOS MÍNIMOS
CHIHUAHUA	$6,576		$87,460.80	$7,288.40		$1,868.82	$61.47	0.84
NUEVO LEON	$9,748		$129,648.40	$10,804.03		$2,770.26	$91.13	1.25
DISTRITO FEDERAL	$10,922		$145,262.60	$12,105.22		$3,103.90	$102.10	1.40
NACIONAL	$6,692	$13.30	$89,003.60	$7,416.97	3.9	$1,901.79	$62.56	0.86

Si observamos la columna "ingreso diario disponible por persona en el estado de Chihuahua", veremos que éste es en promedio de 61.47 pesos por día por persona. Ello equivale a un ingreso mensual de 1,868 pesos. Analizar dichos datos se vuelve un indicador importante[1] a la hora de plantear las condiciones para un trabajo decente, el cual permita a la persona salir de la pobreza.

[1] Indicadores de bienestar por entidad federativa –INEGI y OCDE
http://www.beta.inegi.org.mx/app/bienestar/?ag=08#grafica

También tenemos el dato de lo que significa estar en pobreza. El CONEVAL señaló la condición de estar en pobreza como algo multidimensional; para ello determinó siete elementos importantes a abordar cuando nos proponemos superar la pobreza:

- el ingreso;
- el rezago educativo;
- el acceso a servicios de salud;
- el acceso a seguridad social;
- el acceso a alimentación;
- la calidad y espacios de vivienda, y
- el acceso a servicios básicos en la vivienda.

Como podemos observar, los últimos seis elementos mencionados son carencias sociales, que de alguna manera van determinando el nivel de pobreza de la población. No olvidemos que el trabajo decente significa acceder a un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Ahora bien, hay otro fenómeno que es importante visualizar al plantearnos condiciones para un trabajo decente: la economía informal. Ésta proveyó en 2014 más de la mitad de los empleos en México de acuerdo con la Organi-

Diario Oficial de la Federación:
http://www.dof.gob.mx/indicadores_detalle.php?cod_tipo_indicador=158&dfecha=01%2F01%2F2014&hfecha=31%2F12%2F2014
INEGI- Población, hogares y vivienda
http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484

zación Internacional del Trabajo (OIT). México cuenta con mayores niveles de informalidad que el promedio de países en América Latina como por ejemplo: Brasil, Argentina y Ecuador. Si bien el sector informal en nuestro país ha sido una válvula de escape sobre el desempleo y la pobreza, también es la causa de múltiples problemas económicos y sociales debido a que este tipo de empleos no cuentan con seguridad social ni servicios de salud.

Ahora bien, me gustaría recapacitar un poco sobre el valor de toda persona como tal. Para ello me permito abordar una serie de reflexiones compartidas por el presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), el actuario Castañón Castañón, durante el evento "Encuentro con el Mundo del Trabajo" realizado en Ciudad Juárez el pasado 17 de febrero, en el cual también estuvo presente el Papa Francisco.

El actuario Castañón señaló en esa ocasión con mucha responsabilidad:

> "*esta realidad es el espejo que nos refleja y nos lacera pero también es lo que nos debe de impulsar a la acción y al compromiso. Debemos reconocer que los esfuerzos de las últimas décadas en contra de la pobreza no han logrado cambiar la situación, nosotros también hemos cometido errores*".

Me parece que se necesita mucha valentía para reconocer en público lo anterior.

¿Qué es lo que nos falta como sociedad, como empresarios? A este cuestionamiento planteado por él mismo, Castañón mencionó que los empresarios debemos reconocer tres puntos fundamentales, los cuales juntos representan lo que es el trabajo decente:

1. La persona humana es principio y fin de cualquier actividad económica, social y política.

2. El trabajo es un ámbito fundamental para el desarrollo de las capacidades individuales.

3. El trabajo es el único capaz de romper el círculo de la pobreza.

La última reflexión que nos dejó el actuario fue la siguiente:

"Los empresarios comprometidos sabemos que:

- la empresa la formamos juntos, trabajadores y empresarios, como comunidad;

- Y que, debemos transitar en el diálogo, la comprensión y los valores, haciendo cada quien lo que nos corresponde, para crecer juntos, y construir así una sociedad más justa. Un México incluyente".

La trascendencia de forjar un empresariado socialmente responsable, es que las empresas deben de servir a un bien común, brindando un medio legítimo de manutención personal y familiar, posibilitando un medio para el desarrollo humano individual y colectivo. Por tanto, no se llega al recto concepto del trabajo si no se tiene un recto concepto del ser humano, de la persona.

Ahora quisiera hablar sobre la relación que existe entre la rentabilidad y la responsabilidad: las empresas actuales tienen un mayor compromiso y escrutinio de aquellos públicos y grupos que los rodean, como hemos visto en algunas de las participaciones que nos han antecedido. Por ello el lograr un balance entre un modelo de gestión de responsabilidad social y la rentabilidad, es un reto real que marcará la permanencia de las empresas en el futuro.

Un modelo que les presentaré más adelante como opción, que de alguna manera abona a la propuesta que hizo el maestro José Luis Armendáriz sobre el distintivo de los derechos humanos, mide dos elementos fundamentales; el primero de ellos es la congruencia. Cuando actuamos con congruencia respecto de la persona, se nos da la permanencia.

Una de las estrategias que quisiéramos aquí plantear, es precisamente consconstruir un Modelo de Responsabilidad Social Empresarial centrado (RSE) en la persona. Lo anterior constituiría un esquema de RSE diferente de los que ya existen, tales como CEMEFI, GRI, Pacto Mundial, ISO 26000. Este nuevo modelo de RSE debe tener como característica esencial el poner en el centro a la persona.

Otra alternativa o propuesta que pongo sobre la mesa, es un modelo de remuneración que tome en cuenta la aportación que cada colaborador hace al valor agregado del producto o servicio de la empresa. Esto es importante y fundamental para un plan de vida y de carrera.

Por ejemplo, pensemos en un joven que entra a una empresa ganando la cantidad de $8,000.00 pesos mensuales. ¿Cuánto dinero estaría ganando luego de transcurrir unos 22 o 25 años más? Si a ese joven le dan el 4 % de incremento, pues lógicamente estaría ganando un 20 % más, de ganar $8,000.00 pesos mensuales ahora estaría ganando unos $9,6000.00 pesos. Supongamos que para esa edad ya está casado y tiene dos hijos; entonces, cuando la empresa elabora planes de vida y de carrera para sus colaboradores, debería visualizar el historial de cada persona a fin de conocer sus anhelos, sus sueños, sus necesidades, más allá de sus capacidades y sus aptitudes.

Otra alternativa que propongo, es la de esforzarse por cubrir tres salarios del trabajador: *el salario financiero, el salario psicológico y salario espiritual*. De esta manera una empresa permitirá a sus colaboradores cubrir sus necesidades materiales, psicológicas y espirituales.

Todas las estrategias anteriormente descritas, buscan el desarrollo integral de la persona a través de reconocerla como principio y fin.

Ahora, quisiera abordar el siguiente gráfico, el cual resultará muy ilustrativo.

En esta imagen observamos que tenemos dos opciones para tratar a una persona, la de la izquierda y la de la derecha. Del lado izquierdo observamos que pasa cuando una persona es tomada en cuenta en su trabajo; los jefes son conscientes de que esa persona colabora con ellos (independientemente de la institución en la que se encuentra, sea empresa o gobierno). Si yo la tomo en cuenta y le informo, le pregunto su opinión, participa en la toma de decisiones, se le dan responsabilidades según su capacidad, se le capacita, se le supervisa, se le deja hacer y, por último, se le deja ser, pues esa persona se va a sentir feliz y realizada. En ese sentido será una persona creativa, innovadora y obviamente como decimos "se pondrá la camiseta".

La opción de la derecha es cuando a esa persona no se le toma en cuenta, no se le informa, no se pregunta su opinión, no participa, sólo se le ordena, medianamente se le capacita, hace como que trabaja, no se le deja ser y no se le

deja hacer. ¿Cómo se va a sentir esa persona?, pues obviamente no se sentirá feliz, ni realizada, y posiblemente no aportará mucho.

Este diagrama también nos sirve para identificar quién es el medio y quién es el fin. Tendemos a tergiversar el medio con el fin. El fin por sí mismo siempre es la persona. La empresa es sólo un medio, pero a veces la parte material nos gana y nos lleva a pensar solamente por la parte de las utilidades.

Hoy en día se habla mucho de la centralidad de la persona, sin embargo, creo que es prioritario hacer una reflexión a fondo para ver si efectivamente estamos poniendo a la persona como centro, como principio y como fin.

Es importante resaltar que si la persona se siente feliz y productiva, la organización o la institución va a ser más rentable en todos los ámbitos; no nada más el ámbito financiero sino en todos los aspectos sobre la rentabilidad, porque el sentido de la rentabilidad es mucho más amplio que la parte financiera.

Y por último, observemos el siguiente modelo que les quiero compartir. Este modelo está centrado en la persona, e integra para ello 24 elementos:

En este modelo, observarán del lado izquierdo ocho grupos de interés:

i. los clientes;

ii. los accionistas;

iii. las personas que integran la empresa como son los colaboradores;

iv. los proveedores;

v. el Gobierno;

vi. la comunidad;

vii. la competencia, y

viii. las generaciones futuras o el medio ambiente.

¿Qué le vamos a dejar a los que vienen atrás de nosotros? ¿Cuál es la casa que hoy habito y la que le voy a dejar a los que siguen? Esto es lo que se aborda en las tres columnas de la derecha.

En primera instancia está la columna de "Ética y Transparencia". La ética y la transparencia con la que se conduce una empresa es muy importante, ya que en ella se forja la integridad de la persona en todo su interior. Necesitamos visualizar cómo es que la ética y la transparencia que una empresa manifiesta, incide en las necesidades trascendentales de las personas, tal cual lo hace en su integridad personal.

En segundo lugar, encontramos la calidad de vida y las necesidades del ser.

Finalmente, en la tercera columna encontramos la generación y distribución de la riqueza, que abarca las necesidades materiales de las personas.

Todo lo anterior, son principios que se van forjando día a día en el entorno laboral donde dos o tres personas se reúnen. Son principios sociales que regulan la relación que pueda existir con dos o más personas y son fundamentales. En primer lugar la dignidad de la persona, la solidaridad, la subsidiaridad, el bien común, el destino universal de los bienes y la participación.

Ésta es una propuesta que busca ampliar la visión de lo que hoy entendemos del valor de una persona y su dignidad. Esperamos con ello también que surja la necesidad de actuar con mayor conciencia no sólo para con los colaboradores de la empresa, sino también hacia todas aquellas personas que conforman los diferentes grupos de interés en esta casa común, la que todos habitamos.

El derecho al trabajo decente es el desafío de construir un mejor presente y un futuro para las generaciones presentes y futuras. Es hacer la vida humana más humana y no al revés.

El Trabajo Decente me ayuda a *SER* más persona.

Nos da la posibilidad de construir una *Sociedad más Justa y más Humana*.

Muchas gracias

José Armando Rocha Acosta

Director General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Chihuahua

Muy buenas tardes tengan todos. Primero que nada quiero agradecer al comité organizador de este Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el contexto de las actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible. Asimismo, agradezco y felicito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) por este Foro tan importante que nos llama a la reflexión y al análisis en el entorno de las empresas y el desarrollo sostenible.

El tema que convoca a dialogar el día de hoy es el derecho a un trabajo decente. Me voy a atrever a desglosar el tema para enfocarnos de una mejor manera. También quiero hacer una remembranza sobre esta terminología, que de alguna manera, inicia desde 1999 con Juan Somavia, el anterior Director General del Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nosotros, en el constituyente de 1917, de alguna manera también mencionamos la importancia de un trabajo digno y socialmente útil.

En este momento, hablamos del derecho a un trabajo decente, algunos ya han escuchado este concepto en términos del derecho, como aquel conjunto de normas jurídicas, bilaterales, heterónomas, exteriores, coercitivas que regulan la conducta del ser humano en sociedad, que sirven para establecer un orden en la sociedad y que aspira a la justicia. Es el concepto que utilizamos dentro de las Facultades de Derecho de las diferentes Universidades.

La Real Academia de la Lengua Española define al derecho como la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor. Si el tema que estamos tratando el día de hoy es el derecho a un trabajo decente, entonces nos referimos a la facultad que una persona tiene para exigir lo que por ley y lo que por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la autoridad debe respetar y hacer respetar.

Este derecho habla, precisamente, primero de un trabajo. Todos conocemos o hemos escuchado sobre el concepto que nos marcan en el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo. El trabajo se entiende como aquella actividad humana, material o intelectual, independientemente de la instrucción o la preparación de la persona.

Este trabajo, debe tener ciertas características para considerarse como digno y decente, también existe otro concepto, por parte de la Real Academia Española sobre el trabajo: la ocupación retribuida. En términos negativos, la Real Academia Española establece al trabajo como dificultad, impedimento o prejuicio, penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.

El tercer elemento de nuestro tema, es que este trabajo debe ser decente, esta característica se refiere a que la actividad que uno realice debe ser humana, deben contener esas características que lo hacen propio porque de otra manera sería contraria a la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con la Real Academia Española, por decente se entiende lo justo, honesto, debido, digno, que obra dignamente. Un trabajo decente implica también que debe realizarse

conforme con el estado o calidad de la persona. Cabe destacar que la actividad, no la persona es la que se considera como digna.

Han desarrollado dentro de este Foro Internacional, ciertos temas que vale la pena mencionar, han abordado el tema de los derechos humanos y las empresas en un contexto y en un estado actual; también han hablado de la Agenda 2030 sobre los derechos humanos para el desarrollo sostenible. Igualmente, se han tocado temas como la participación de las Instituciones Nacionales de los Derechos Humanos y, sobre todo, mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo de indicadores de desarrollo.

Esta semana, salió una publicación de nuestros hermanos sindicalistas de las Comisiones Obreras de España, en la que ellos, a través de un comunicado, engloban un tema que denominaron "Economía colaborativa y trabajo decente". Éste es un tema que han venido trabajando desde 2007.

Ellos tratan este asunto desde la responsabilidad social de las propias empresas. Hacen una interrelación del producto interno bruto con el índice de desarrollo humano, es decir comparan la interrelación existente entre el ingreso per cápita y el índice del desarrollo de la persona. También, hicieron una reflexión sobre la interrelación que debe existir entre la productividad con la calidad de vida.

La Reforma de 2012, específicamente el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, tiene que ver con una transformación de la capacitación y cómo observar los enfoques productivos. ¿Cómo podemos o debemos (tanto las empresas como los gobiernos) interrelacionar esa productividad para que se vea reflejada con la calidad de vida de los y las trabajadoras? ¿Cómo se interrelaciona también la competencia, la competitividad de las empresas con el compartir?

La publicación de referencia también estudia los precios, los mercados y el valor que tienen, así como el libre comercio y la relación que debe tener con

el comercio justo. Las Comisiones han incluido todo esto en el contexto de un desarrollo sostenible.

El tema del trabajo decente fue trabajado en 1999 por Juan Somavia, quien definió y proporcionó algunos matices que caracterizan al trabajo decente. Nosotros en la Ley Federal de Trabajo a través de la reforma llevada a cabo en diciembre de 2012, acuñamos y acogimos este concepto, específicamente en el artículo segundo de la propia ley que establece:

> [...] las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo decente, aquel en que se respetan las siguientes características:

1. La dignidad humana del trabajador.

Es un tema que podemos abordar de diferentes perspectivas: ¿qué se entiende por dignidad humana?, ¿qué se entiende por dignidad del trabajador?

Sabemos que la dignidad humana tiene su origen en el estoicismo y en el mismo cristianismo, desde el punto de vista que el hombre y la mujer fuimos creados a imagen y semejanza de Dios. Boecio, define a la persona como la sustancia individual de naturaleza racional. Tomas de Aquino, en su libro *La suma teológica*, sostiene que la persona no puede ser rebajada en ninguna otra condición.

Entonces, para considerar al trabajo como digno o decente, se debe respetar la dignidad humana del trabajador y reconocer su naturaleza intrínseca de ser humano como tal. Por lo tanto, el respeto al ser humano tiene que ir apegado a su función, a su desarrollo, a su actividad económica material o intelectual,

a su propia finalidad. Cuando no se persigue ese objetivo, definitivamente no se está respetando la dignidad de la persona.

La actividad laboral debe tener objetivos y metas porque al final del día, nuestra propia Constitución dice que el trabajo debe ser digno y socialmente útil. Debe tener una utilidad, sino caemos en excesos, mismos en los que algunos empresarios o algunas empresas, pudieron haber caído.

2. No debe existir discriminación por origen étnico, nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Cuando se toma una decisión de acuerdo con fundamentos subjetivos y no objetivos, se violentan los principios que acabo de mencionar y, por tanto, se vulnera el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo. Por ejemplo, cuando se selecciona personal para trabajar en determinada empresa, o cuando se determina quién puede adquirir un nuevo puesto.

No es lo mismo evaluar de manera objetiva las capacidades de una persona, los elementos y las técnicas que toma en cuenta para hacer su trabajo o el mismo desarrollo de sus actividades que evaluar si la persona tiene cierta manera filosófica de pensar, si es partidista, o demás. En el segundo ejemplo se están tomando en cuenta elementos subjetivos y ello llevaría a cometer un acto de discriminación y por tanto a la realización de un delito, porque aquí en Chihuahua está tipificado como tal en el Código Penal.

3. Acceso a la seguridad social.

El acceso a la seguridad social, no implica nada más la atención médica sino también el hecho de tener acceso a la vivienda; a guarderías; contar con protección frente a riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y protección de la salud. El acceso a la seguridad social no significa nada más poder acceder a una pensión.

Cabe destacar que a nivel nacional, nos encontramos en un 56 % respecto del trabajo informal. Pese a lo anterior, Chihuahua se encuentra dentro de las tres entidades federativas con menor tasa de informalidad, con un 35 %-37 %. En este rango se encuentran igualmente Nuevo León y Coahuila.

Ese porcentaje de informalidad sigue representando a una gran población que se encuentra en esas condiciones y por ello hay que seguir trabajando en este asunto. En este sentido, próximamente se firmará un Programa de Formalidad en el Empleo a nivel nacional con todas las entidades federativas.

4. Debe existir un salario remunerador.

Cabe destacar que a partir de la Reforma Constitucional por medio de la cual se modificaron recientemente los artículos 26, 41 y 123 con el objetivo de desvincular el salario mínimo de los diferentes ordenamientos legales que, a través de nuestra historia han contado con varios índices que hicieron lento o que impidieron el crecimiento salarial. A partir de lo anterior, se requiere analizar y estudiar esquemas que nos permitan retribuir adecuadamente el trabajo de las personas.

5. Capacitación.

En aras de incrementar la productividad de las empresas y de que los empleados puedan gozar de los beneficios compartidos, es necesario brindar capacitación.

En este sentido quisiera resaltar que tuvimos la entrega de un reconocimiento por parte de SIMAPRO del norte, que es una herramienta de la OIT de medición y avance de la productividad. En este proceso, participaron 30 empresas aproximadamente, las que recibieron una constancia por haber implementado la metodología que nos fue compartida.

Ésta es una metodología que va enfocada a temas de capacitación continua y reparto de dividendos. La idea fundamental es que se fomente el diálogo social, se invierta la pirámide organizacional y que las decisiones o las áreas de mejora vengan desde de la base trabajadora y tengan también, retribución económica.

6. Condiciones óptimas de seguridad e higiene.

El hecho de contar con las condiciones óptimas de seguridad e higiene previene, entre otras cosas, los riesgos de trabajo. Se entiende por riesgos de trabajo los accidentes o las enfermedades de trabajo a los que están expuestos los trabajadores con motivo o en el ejercicio del mismo.

Chihuahua, atiende anualmente entre 18,000 y 23,000 riesgos de trabajo. El año pasado terminamos debajo de los 18,000. A pesar de que pudimos reducir esa cifra, aún nos faltan muchas cosas por hacer. ¡Estamos en ello!

7. Respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores.

Entre los derechos que deben respetarse, se encuentran la libertad de asociación y la autonomía; el derecho a huelga y de contratación colectiva, la libertad y el derecho a la asociación de los trabajadores.

Quiero comentarles que recientemente hicimos un sondeo en un Congreso Mundial que tuvimos aquí en Chihuahua con la clase trabajadora, en el evento consultamos cuáles eran las prioridades y necesidades de los trabajadores como: el salario, la capacitación, la seguridad, la salud en el trabajo, la jornada laboral y la sindicalización. Les pedimos que dieran prioridad a estos puntos.

Lo último que consideraron importante fue la sindicalización. Nosotros hemos trabajado este tema con la finalidad de poder contar con una sindicalización responsable y, sobre todo, que los empleados tengan conocimiento

sobre la misma, sobre las implicaciones que trae la responsabilidad de asociarse de manera madura y estable para la defensa y estudio de sus propios intereses.

Muchas gracias

Memoria del Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en agosto de 2017 en los talleres de Grupo Comercial e Impresos Cóndor, S. A. de C. V., Norte 178 núm. 558, colonia Pensador Mexicano, Delegación Venustiano Carranza, C. P. 15510, Ciudad de México. El tiraje consta de 1,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible A. C. (Certificación FSC México).

Presidente
Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo
Mariclaire Acosta Urquidi
María Ampudia González
Alberto Manuel Athié Gallo
Mariano Azuela Güitrón
Mónica González Contró
Ninfa Delia Domínguez Leal
David Kershenobich Stalnikowitz
Carmen Moreno Toscano
María Olga Noriega Sáenz
Guillermo I. Ortiz Mayagoitia

Primer Visitador General
Ismael Eslava Pérez
Segundo Visitador General
Enrique Guadarrama López
Tercera Visitadora General
Ruth Villanueva Castilleja
Cuarta Visitadora General
Norma Inés Aguilar León
Quinto Visitador General
Edgar Corzo Sosa
Sexto Visitador General
Jorge Ulises Carmona Tinoco
Titular de la Oficina Especial para el "Caso Iguala"
José T. Larrieta Carrasco
Secretario Ejecutivo
Héctor Daniel Dávalos Martínez
Secretario Técnico del Consejo Consultivo
Joaquín Narro Lobo
Oficial Mayor
Manuel Martínez Beltrán
Directora General del Centro Nacional de Derechos Humanos
Julieta Morales Sánchez

CNDH
MÉXICO

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

CNDH
MÉXICO