

ISSN 2526-0774

# HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE  
**DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESAS**



Vol. V | Nº. 01 | Jun 2021

Recibido: 22.05.2021 | Aceito: 24.06.2021 | Publicado: 30.06.2021

## **EMPRESAS BIC EN COLOMBIA: UNA LUZ EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES INTERAMERICANOS EN DDHH Y EMPRESAS**

**BIC COMPANIES IN COLOMBIA: A LIGHT IN THE IMPLEMENTATION OF THE INTERAMERICAN STANDARDS IN HUMAN RIGHTS AND BUSINESS**

**EMPRESAS BIC NA COLÔMBIA: UMA LUZ NA IMPLEMENTAÇÃO DOS ESTÂNDARES INTERAMERICANOS EM DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS**

**Julián Tole Martínez**

*Universidad Externado de Colombia | Bogotá, Colombia | [ORCID-ID](#)*

**Paula Lancheros Sánchez**

*Universidad Externado de Colombia | Bogotá, Colombia | [ORCID-ID](#)*

### **Resumen**

Desde la década de los años noventa, los países latinoamericanos se encuentran condicionados a las dinámicas económicas neoliberales que irradian todos los ámbitos de estas sociedades y que gracias al fenómeno de la globalización se han profundizado las brechas entre países del "Norte" y del "Sur". En tal contexto, los países de la región diariamente se enfrentan a diferentes problemáticas de carácter sociopolítico, económico y cultural que obstaculizan la garantía y protección de los derechos humanos, en particular, cuando estas prerrogativas se ven amenazadas o vulneradas por "actores privados", más concretamente, por las empresas. Empero, hoy existe una pequeña luz para mejorar esta situación en los países latinoamericanos, que se impulsa desde el Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos: las recomendaciones del informe de REDESCA sobre Empresas y Derechos Humanos; que resalta la necesidad de fortalecer los regímenes de responsabilidad al interior de cada estado, así como de promover iniciativas que favorezcan a las empresas socialmente responsables y respetuosas de los derechos humanos y del medio ambiente. Así, en este artículo se presenta un ejemplo que puede significar un cambio en Colombia desde la estructura y finalidad de sociedades comerciales, esto es, las llamadas "Empresas BIC", que proponen una ruptura del paradigma neoliberal al impulsar una nueva generación de empresas que reporten beneficios para la sociedad y el medio ambiente, más allá del interés económico de sus accionistas.

### **Palabras clave**

Estándares interamericanos. Derechos humanos y Empresas. Debida diligencia. Empresas BIC.

### **Abstract**

Since the 1990s, Latin American countries have been conditioned to the neoliberal economic dynamics that radiate all spheres of these societies and that, thanks to the phenomenon of globalization, the gaps between countries of the "North" and the South have deepened ". In this context, the countries of the region face different socio-political, economic, and cultural problems on a daily basis that hinder the guarantee and protection of human rights, particularly when these prerogatives are threatened or violated by "private actors",



more specifically, by companies. However, today there is a little light to improve this situation in Latin American countries, which is promoted by the Inter-American System for the protection of Human Rights: the recommendations of the REDESCA report on Business and Human Rights, which highlights the need to strengthen liability regimes within each state, as well as to promote initiatives that favor companies that are socially responsible and respectful of human rights and the environment. Thus, this article presents an example that may mean a change in Colombia from the structure and purpose of commercial companies, that is, the so-called "BIC Companies", which propose a break with the neoliberal paradigm by promoting a new generation of companies that report benefits for society and the environment, beyond the economic interest of their shareholders.

### Keywords

Interamerican standards. Business and Human Rights. Due diligence. BIC Companies.

### Resumo

Desde a década de 1990, os países latino-americanos estão condicionados às dinâmicas econômicas neoliberais que irradiam todos os âmbitos dessas sociedades e que graças ao fenômeno da globalização, as brechas entre os países do "Norte" e do "Sul" se aprofundaram. Neste contexto, os países da região enfrentam diariamente diversos problemas sociopolíticos, econômicos e culturais que dificultam a garantia e proteção dos direitos humanos, principalmente quando essas prerrogativas são ameaçadas ou violadas por "atores privados" mais especificamente, por empresas. No entanto, hoje há pouca luz para melhorar esta situação nos países latino-americanos, o que é promovido pelo Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: as recomendações do relatório da REDESCA sobre Empresas e Direitos Humanos, que destaca a necessidade de fortalecer os regimes de responsabilidade em cada estado, bem como de promover iniciativas que favoreçam as empresas socialmente responsáveis e que respeitem os direitos humanos e o meio ambiente. Assim, este artigo apresenta um exemplo que pode significar uma mudança na Colômbia da estrutura e finalidade das empresas comerciais, ou seja, as chamadas "Empresas BIC", que propõem uma ruptura com o paradigma neoliberal promovendo uma nova geração de empresas que relatem benefícios para a sociedade e o meio ambiente, além do interesse econômico de seus acionistas.

### Palavras-chave

Padrões Interamericanos. Empresas e Direitos Humanos. Devida diligência. Empresas BIC.

## 1. INTRODUCCIÓN

Pese a que la existencia de problemáticas en los países latinoamericanos tiene varios siglos, las iniciativas normativas en la relación de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales son recientes. De hecho, fue hasta la década de 1990, que algunos países expresaron su preocupación frente a las consecuencias que generaron las políticas neoliberales y el fenómeno de la globalización económica en la región. La atracción y protección de la inversión extranjera y la liberalización de los mercados (Villalta, 2020) impactó de manera negativa a los países del cono sur global, sobre todo a aquellos cuya capacidad económica era insuficiente para disponer de nuevas tecnologías e innovar al nivel de las grandes potencias, abriendo una brecha en el mercado, que con el paso del tiempo se ha ido acentuando en los países latinoamericanos (Bravo, 2012).

A lo anterior, se suman circunstancias como el contexto sociopolítico de cada uno de los países latinoamericanos que padecían de formas de gobierno dictatoriales y democracias restrictivas, así como conflictos armados internos, inequidad, discriminación y corrupción como base estructural de las sociedades (Gallardo, 2010). En definitiva, se trata de

situaciones comunes a los países latinoamericanos que dificultan la gobernanza, el desarrollo social y debilitan la institucionalidad (Menanteau, 2002). Sin olvidar que la diversidad cultural y biológica que los caracteriza es un factor que hace a esta región más atractiva a los ojos de inversionistas extranjeros. Así, la llegada de empresas transnacionales o también llamados inversionistas, fue visto como una necesidad económica para lograr los beneficios del “desarrollo”, dejando a un lado cualquier preocupación por los efectos de estas empresas que iniciaron una operación a gran escala en diferentes sectores económicos, principalmente en el sector minero-energético, con una gran impacto en la protección de los derechos humanos, que refleja la ausencia y la necesidad de un mayor esfuerzo en la implementación de instrumentos vinculantes de derecho internacional sobre responsabilidad social empresarial (Cantú, 2017).

Las pocas e insuficientes iniciativas de regulación de la relación entre los derechos humanos y las empresas (Roland y Soares, 2019) tienen como punto de partida los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante Principios Rectores), elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Empresa, John Ruggie, y acogidos por el Consejo de Derechos Humanos en el año 2011 (Ruggie, 2011). A nivel regional, también existe otro hito en el año 2017, cuando el Comité Jurídico Interamericano publicó el informe temático denominado “*Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*”, aprobado por la CIDH en el año 2019, en el que se recopilaron las buenas prácticas e iniciativas que se han realizado en la materia y se analizaron los avances en la regulación de los Principios Rectores en Latinoamérica.

Así, este informe ha señalado por primera vez, en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante SIDH), que es deber de los Estados proteger y garantizar los derechos humanos promoviendo su respeto por parte de las empresas, las cuales deben abstenerse de violentarlos, y en caso de hacerlo, deben reparar los daños causados con su actividad conforme a la normatividad que el Estado establezca para tal fin (CIDH, 2019). Claro está, todavía hay mucho camino por recorrer, ya que el informe solamente significa un primer paso para fomentar la responsabilidad de las empresas como actores no estatales. El verdadero desafío es lograr una implementación efectiva de los Principios Rectores mediante los Planes de Acción Nacional (Tole Martínez, 2019), que se convierten en el mecanismo más importante de políticas públicas para crear una nueva cultura empresarial respetuosa de los derechos humanos.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ahora bien, los desafíos para la implementación de los Principios Rectores son diversos, entre ellos, se encuentran asuntos el acceso a mecanismos de reclamación y reparación en escenarios judiciales y no judiciales; la disyuntiva de los países en vías de desarrollo entre atraer inversión extranjera directa y establecer estándares vinculantes de respeto a los derechos humanos en sus ordenamientos internos; la participación efectiva de la sociedad civil; etc.

En tal contexto, la CIDH ha hecho seguimiento de las prácticas en la implementación de los Principios Rectores en cada uno de los estados miembros del SIDH. Entre estas prácticas sobresalen algunas iniciativas impulsadas por los estados, tales como: la implementación de regulación sobre la debida diligencia para las empresas y la denominada “*lista sucia*”,<sup>2</sup> relacionada con el trabajo en condiciones de esclavitud en Brasil. También, se resalta la inclusión progresiva de cláusulas de derechos humanos en acuerdos comerciales, tratados de inversión o acuerdos de integración económica, etc. Sin olvidar, que la CIDH resalta el rol de las empresas que han sido partícipes de este proceso, como se evidencia en el caso colombiano, en donde las empresas establecieron relaciones de comercio directo con las víctimas del conflicto armado, así es reconocido en las “*Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*”, como una iniciativa multiactor.

Sin duda, en el caso colombiano este proceso de cultura de los derechos humanos, con frecuencia, parece tener más desafíos que avances, pues los vacíos regulatorios, las deficiencias institucionales, así como las diferencias políticas, convierten a los Planes de Acción y los Principios Rectores en un espejismo de protección de los derechos humanos. No obstante, las próximas líneas resaltan una propuesta legislativa del Congreso de la República de Colombia que puede ser considerada como una prácticas en la implementación de los Principios Rectores, la Ley 1901 de 2018, con la cual, el Estado colombiano se convirtió en uno de los primeros países latinoamericanos en reconocer y crear un marco jurídico para las empresas conocidas como “*Empresas de Triple Impacto*” o “*Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo*” (en adelante Empresas BIC).

Pese a no tener un reconocimiento o mención explícita por el SIDH, las Empresas BIC pueden ser consideradas como una práctica de debida diligencia empresarial, cada vez más común en los países de América Latina, pues incorporan un nuevo modelo de negocios cuyos fines van más allá de la rentabilidad financiera, esto es, establecen como obligación estatutaria generar impactos sociales positivos mediante acciones dirigidas a garantizar o promover los derechos de determinadas comunidades o sectores sociales y, además, la contribución con prácticas medioambientales que mitiguen el cambio climático (Pérez Cassini, 2019), generando un cambio de paradigma desde el propósito y estructura interna de los actores privados.

Las Empresas BIC evolucionan a un modelo más inclusivo y sustentable que las tradicionales empresas de la economía lineal al incorporar nuevos modelos económicos, como: economías verdes, economía del bien común, economía colaborativa, economía naranja, economía circular, entre otras. De esta forma, a la luz de los estándares

---

<sup>2</sup> De acuerdo con la “*lista sucia*” las instituciones financieras evalúan las solicitudes de créditos que las empresas realizan, toda vez que en esta se incluyen aquellas que emplean prácticas de esclavitud en sus actividades, impactando de forma negativa la cultura de debida diligencia en Brasil.

interamericanos la creación o transformación a las Empresas BIC, aunque todavía incipiente, puede ser considerada como un mecanismo promoción e implementación de la debida diligencia empresarial y la cultura del respeto de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades económicas.

## 2. DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES INTERAMERICANOS Y LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME REDESCA EN AMÉRICA LATINA

El fenómeno de la globalización que establece una marca del triunfo del capitalismo y del predominio de lo económico sobre lo político (Menanteau, 2002), ha impactado al mundo de manera positiva, en tanto ha permitido la apertura comercial de los Estados, el desarrollo de nuevas tecnologías, así como conocimientos técnicos especializados entre países, la consolidación de las empresas como sujetos de derecho internacional, aspecto que promueve la inversión extranjera y el intercambio de bienes y servicios entre países (Cantú, 2017). No obstante, dichos beneficios se reflejaron en mayor medida en los países desarrollados cuya trayectoria les permitió ser protagonistas de esa expansión económica, mientras que aquellos cuyo nivel de desarrollo era menor se vieron perjudicados por la brecha económica que dicho fenómeno generó. El resultado fue la concentración del sistema económico en actores que acumularon riqueza y poder, así como, la marcada desigualdad entre países desarrollados y en vía de desarrollo (Menanteau, 2002).

Esta concentración de la riqueza obedece, en gran parte, a que el sistema económico lineal capitalista se convirtió en la única forma de generar “desarrollo económico”, por varias décadas se dejó a un lado cualquier discusión respecto del desarrollo ambiental, humano o social. Así, las ideas neoliberales impulsaron un tipo de empresa que, en primer lugar, sus matrices se encontraban bajo el control de Estados con grandes economías y, posteriormente, su control pasa a las manos “invisibles” de estructuras globalizadas con un dominio sobre países con poco desarrollo como los latinoamericanos, quienes según Regalado-Álvarez en su afán por alcanzar un crecimiento económico y competir con estas, resultaron dominados (2006, p. 113).

Así, los países latinoamericanos empezaron a implementar políticas del Consenso de Washington, entre ellas: la privatización de sus empresas estatales, la promoción y la protección de la inversión extranjera, la liberalización de los mercados y el fortalecimiento de sus relaciones económicas a través de la creación de uniones aduaneras y zonas de libre comercio que se institucionalizan con la firma de múltiples tratados internacionales, etc. (Gonzalez-Perez, 2013). Políticas que facilitaron la llegada de empresas transnacionales a los mercados latinoamericanos y que requirieron un desmonte o limitación de la intervención

estatal en la economía, dejando a las empresas, tanto nacionales como extranjeras, la responsabilidad de garantizar el bienestar de sus sociedades.

A esto se suma, la “fragilidad” histórica de los países latinoamericanos que se ha generado por situaciones como la polarización e inestabilidad política, la economía excluyente que produce desigualdad, las discriminaciones sociales, la corrupción, la violencia armada, así como los ciclos que se dan entre gobiernos dictatoriales, golpes de estados y democracias restrictivas, etc. (Gallardo, 2010). Aún más grave, las sociedades latinoamericanas son desarticuladas al ser enfrentadas entre sí por ideales políticos que desconocen las realidades de su diario vivir. De esta manera, la tan comentada “integración económica global” parece lejana, en realidad no ha sido iniciada, por el contrario, son relaciones de una sola vía que se caracterizan por su desigualdad (Regalado-Álvarez, 2006).

En la actualidad, las consecuencias de estas dificultades políticas, socioculturales y económicas se ven reflejadas en factores como el nivel de pobreza extrema, que para el año 2020 representó el 12,5% de la población latinoamericana, así como, en el lento avance en distintas industrias como la tecnológica y en el alto porcentaje de la población que aún no tiene acceso a servicios básicos como el agua, que actualmente representa el 26% (LAREPUBLICA, 2021). Además, uno de los grandes efectos devastadores de la pandemia generada por la Covid-19 ha sido la profundización de los problemas estructurales ya existentes en la región (CEPAL, 2020).

Por lo anterior, el panorama en materia de derechos humanos América Latina y el Caribe no es alentador. Se ha demostrado que los países latinoamericanos son los más demandados tanto en el CIADI, como en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH) por violaciones a derechos humanos (CIAR GLOBAL, 2019 - El Espectador, 2018). No obstante, es importante señalar que a pesar de que la obligación de garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos pertenece a los estados, la vulneración de estos con frecuencia ocurre por acciones u omisiones de terceros o agentes económicos que tienen un importante papel político, a tal punto que condicionan e inciden en cualquier iniciativa de regulación de la relación entre los derechos humanos y la empresa.

Desde hace unas décadas, las empresas se han posicionado como uno de los actores más importantes de la economía global, pues representan innovación, productividad, empleabilidad y son los protagonistas de la dinamización de los mercados, lo que permite alcanzar un alto nivel de competitividad, promoviendo el desarrollo de los países (Canals, 1994). Por este motivo, los Estados les han reconocido una serie de prerrogativas y ventajas, con el fin de atraer la inversión de estos sujetos y obtener estos beneficios. Sin embargo, paradójicamente se trata de actores que, en principio, no tienen ninguna obligación o responsabilidad frente a sus violaciones a los derechos al medio ambiente y los derechos de las poblaciones o minorías del territorio en donde operan (Cantú, 2017), aspecto que ha

dado paso a abusos por parte del sector privado en perjuicio de los derechos humanos, y que, a falta de estándares regulatorios tanto a nivel global, como en los países en donde operan, han quedado impunes (CIDH, 2019).

Ante dicha realidad, surgió la necesidad de expedir una regulación de las actividades empresariales para que su ejercicio fuera respetuoso de los derechos humanos. Un primer avance en la materia a nivel global fue la adopción de los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, a través de la Resolución 17/4 de 2011. Dichos principios constituyen la base para la construcción de un régimen global de responsabilidad empresarial, con el cual se pretende que los actores del sector privado implementen en sus operaciones la diligencia necesaria para evitar vulnerar derechos humanos, y para reparar los daños causados con su actividad. Posteriormente, se inició un seguimiento por parte del Grupo de Trabajo creado por la misma resolución, con el fin de emitir recomendaciones específicas para los distintos países.

Así mismo, a nivel regional, en el año 2017 el Comité Jurídico Interamericano publicó un informe sobre la regulación consciente y efectiva de las empresas en el ámbito de derechos humanos (OEA/Ser.Q, CIJ/doc.522/17 rev.2, 9 marzo, 2017) y recopiló las buenas prácticas e iniciativas que se han realizado en la materia. Finalmente, en el año 2019 fue aprobado por la CIDH el informe elaborado por su Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), en el que se analizan los avances en la regulación de los Principios Rectores en América Latina y se emiten algunas recomendaciones tanto a los países, como a las empresas.

Dicho documento presenta con claridad el marco jurídico existente para regular las actividades empresariales en relación con los derechos humanos, las obligaciones que surgen tanto para los estados, como las empresas y de los contextos de especial atención en la materia. Finalmente, destaca las iniciativas que se han promovido en la región para implementar los Principios Rectores, y se mencionan algunas recomendaciones para los estados.

Según el informe, los Principios Rectores deben ser entendidos como un sistema que implica armonización, por lo tanto, no es posible dividirlos. Necesariamente se debe entender que, a partir de los pilares fundamentales, los Estados deben proteger y garantizar los derechos humanos, a través del fomento del respeto hacia los mismos por parte de empresas y demás actores, así como con el fortalecimiento de mecanismos de acceso efectivo a la justicia y reparación ante su eventual vulneración (CIDH, 2019). Específicamente, en el marco de las obligaciones de los Estados y de las empresas, se han establecido los tres pilares de la siguiente forma:

## **Proteger**

A la luz de la Convención Americana, los Estados son garantes de los derechos de sus nacionales, y como tal, tienen la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades contenidos en esta. Esta obligación de garantía de los derechos humanos implica tanto obligaciones negativas de abstenerse de violar derechos humanos<sup>3</sup>, como positivas, relativas al deber de actuar para prevenir la violación de estos, así como otorgar mecanismos efectivos de reclamación ante posibles vulneraciones. Bajo dicha concepción, su actuar debe estar permeado en todo momento por la debida diligencia.

## **Respetar**

Respetar los derechos humanos es el pilar que mayor atención merece, en tanto tiene dos titulares bajo la concepción de los Principios Rectores. Por un lado, el Estado, quien debe asegurarse que sus agentes no obstruyan el goce efectivo de los derechos humanos, pues se considera ilícita toda forma de poder público que viole los derechos reconocidos por la Convención Americana. Por otro lado, se incluye el ejercicio del Estado de actividades económicas, como cuando participa como competidor en el mercado a través de sus empresas estatales o empresas que actúan bajo sus instrucciones – caso en el que, bajo el marco de la responsabilidad, tendrá que determinar si el Estado tuvo control efectivo sobre esa empresa – o cuando adopta tratados internacionales de comercio o de inversión.

En este punto, es necesario tener en cuenta que el Estado debe ser diligente en el ejercicio de sus poderes respecto de actores no estatales, toda vez que puede ser responsable por omisión cuando se abstuvo de actuar a tiempo para prevenir o remediar.<sup>4</sup> Paralelamente, debe hacerlos respetar por parte de actores no estatales, como las empresas, teniendo en cuenta el impacto que el sector empresarial tiene sobre derechos sociales, económicos, culturales y ambientales.

## **Remediar**

Este pilar se desarrolla en el marco de la obligación general de los Estados de garantizar los derechos humanos y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Se entiende como el deber de investigar, sancionar y garantizar el acceso a mecanismos efectivos de justicia y reparación a quienes, bajo su jurisdicción, hayan sido afectados por las actividades empresariales, de manera directa o indirecta. Dentro de estos mecanismos se encuentra la rendición de cuentas por parte de las empresas y la

<sup>3</sup> La CorteIDH ha reiterado que la protección de los derechos humanos está relacionada con la restricción al ejercicio del poder estatal. CorteIDH, Opinión Consultiva OC-6/86, Serie A, N° 6, 9 de mayo de 1986. párr. 21

<sup>4</sup> En general, se considera que la omisión del Estado constitutiva de responsabilidad indirecta adquiere forma de tolerancia y aquiescencia, por tanto, se vuelve observable a la luz del deber de respeto. Esto ocurre cuando ante una violación hay una ausencia de respuesta estatal en su rol de garante.



determinación de su responsabilidad penal, civil o administrativa (CIDH, 2019). Así, también lo han reconocido la CIDH y la CorteIDH en el caso *Barrios Altos vs. Perú*.

La garantía del acceso a la justicia y a mecanismos efectivos de reparación supone, no solo la obligación de proveer servicios de asistencia jurídica, sino que implica una evaluación de la necesidad de prestar estos servicios de manera gratuita,<sup>5</sup> garantizando el debido proceso (CIDH, 2007). Parte fundamental de este último principio es la garantía en la ejecución de las decisiones definitivas emitidas por las autoridades competentes, de lo contrario, se genera la negación del derecho vulnerado. Al respecto, la CIDH ha identificado distintos obstáculos para la materialización de la obligación de reparar, como aquellos que surgen por la diversidad de figuras corporativas que desdibujan la atribución de responsabilidad o las consecuencias de fenómenos como la insolvencia de las personas jurídicas en la reparación que surge por la violación de derechos humanos.

Por otra parte, reconoce que han existido distintas iniciativas en torno a la protección y garantía de los derechos humanos, pero, señala que para establecer un marco normativo en la materia, es necesario atender a los criterios que, para tal fin, el SIDH ha instituido.<sup>6</sup> Entre estos se encuentran la centralidad de la persona y de la dignidad humana; el principio de igualdad y no discriminación; el derecho al desarrollo sostenible, a un medio ambiente sano, a defender los derechos humanos; la transparencia y acceso a la información, entre otros. Dichos criterios son transversales, lo que da cuenta de la homogeneidad que se pretende al establecer este sistema de protección, respeto y reparación de derechos humanos.

A pesar de los grandes avances que existen en materia de protección de derechos humanos en relación con las actividades de empresas nacionales y transnacionales, persisten grandes desafíos en cuanto a la implementación de los Principios Rectores en cada uno de los países latinoamericanos (Cantú, 2012). Esto obedece principalmente a dos factores: el primero, se relaciona con la manera en la que los Estados han apostado por la apertura económica de sus mercados, pues dicha liberalización no se ha complementado con una inversión pública necesaria y paralela, en áreas como la salud, la educación, la infraestructura o la protección ambiental (Menanteau, 2002); y el segundo, obedece al desafío regulatorio en los relativo a las empresas y derechos humanos, pues todos los instrumentos existentes carecen de vinculatoriedad, por lo que la puesta en práctica de cada uno de los pilares

---

<sup>5</sup> El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) se refirió por primera vez a la necesidad de remover obstáculos en el acceso a la justicia que se pudieran originar en la posición económica de las personas y de manera discriminatoria, en la opinión consultiva No. 11/90 de la Corte IDH. Sin embargo, fue hasta el año 2003 que se refirió en particular al deber estatal de proveer servicios de asistencia jurídica gratuita.

<sup>6</sup> Dichos criterios se desprenden del marco general del derecho internacional de los derechos humanos y de la aplicación progresiva que los órganos especializados en el tema han ido dando.

depende únicamente de la voluntad de los Estados para implementarlos y de los mecanismos que para tal fin se establezcan en los ordenamientos internos.<sup>7</sup>

En respuesta a lo anterior, en el año 2014, el Consejo de Derechos Humanos aprobó la Resolución 26/9 a través de la cual decidió establecer un grupo de trabajo intergubernamental con el fin de elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos. En el entretanto, los países latinoamericanos tendrán que optar por instrumentos internos que promuevan el respeto por los derechos humanos por parte de las empresas, de responsabilidad social empresarial y mecanismos de reparación efectiva a las víctimas de violaciones de derechos humanos, como los Planes Nacionales de Acción (PNA).

### 3. LA DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL COMO CLAVE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EN LATINOAMÉRICA

El informe temático *“Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”* resalta en todo momento el papel que cumple el sector privado respecto de los derechos humanos y el impacto que su actividad tiene a nivel mundial. Por este motivo, el Pilar II – Respetar – está dirigido tanto al Estado en su rol de garante de los derechos humanos, como a las empresas, como actores influyentes en la sociedad. Respecto de estas, se pretende lograr una transformación de su comportamiento, de tal forma que la adopción de buenas prácticas y el respeto a los derechos como pilar de sus operaciones sea entendido una norma de conducta mundial (CIDH, 2019). Por ello, se ha entendido que la clave para lograr dicha transformación es incorporar un enfoque de debida diligencia en sus operaciones que permita alcanzar el desarrollo sostenible y equitativo de los pueblos (CIDH, 2019).

Lo anterior, implica reevaluar la manera en que se están llevando a cabo las actividades propias de las empresas, pues se trata de un proceso continuo de gestión, dependiendo de las circunstancias particulares en las que se desenvuelve, verbigracia, el sector o territorio en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño, etc., (CorteIDH, 2017). Gran parte de dicho comportamiento se rige, de un lado, por los intereses propios de la empresa, y de otro, por las obligaciones que el Estado les impone en escenarios como la contratación pública, así como limitaciones en su ejercicio, por ejemplo, límites territoriales para la explotación de recursos (CIDH, 2019).

<sup>7</sup> Permitir que la implementación de los Principios Rectores se materialice únicamente en los ordenamientos internos de los países latinoamericanos genera un riesgo adicional a la falta de vinculatoriedad de dichos pilares, el relativo a la multiplicidad de interpretaciones de estos. De esta manera, la efectividad de dichos principios carecería de un control y quedaría sometida a la soberanía de cada Estado, abandonando la homogeneidad y coherencia que se pretende.

Entonces, si bien debe existir un marco regulatorio de las actividades empresariales tanto a nivel interno, como internacional, la transformación empresarial no puede limitarse a una normatividad de prohibiciones y sanciones, pues en dicho caso el cambio únicamente se produciría como resultado de la coerción. Por lo tanto, es menester lograr lo que Juan Francisco Diez Spels y Luis Bustos denominan: la “*internalización*” (Diez – Spels & Bustos, 2019), es decir, un cambio a nivel interno en el que la persona jurídica se entienda a sí misma en consonancia con los derechos humanos y adecue el ejercicio de su actividad productiva, hacia lo que se considera justo, sostenible y respetuoso de estas garantías.

Un reflejo de dicha transformación interna es justamente lo que se pretende alcanzar en Colombia con la regulación de las Sociedades BIC. Esto, no es otra cosa que la manifestación de una iniciativa de la debida diligencia en el actuar empresarial, es decir, ser consciente de que su comportamiento repercute positiva o negativamente sobre los derechos humanos.<sup>8</sup>

Para materializar dicho propósito es necesario emplear el “ciclo de la debida diligencia”, cuyo fin no es otro, sino el de guiar a los actores privados en la implementación de dichos estándares en sus actividades de planeación internas (OCDE, 2018). De esta manera, se facilita el cumplimiento de las exigencias estatales derivadas de los principios rectores y coadyuva a generar un impacto positivo en la garantía de los derechos humanos. Este ciclo se compone de 6 fases principales (OCDE, 2018):

1. Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión
2. Evaluación de riesgos en la que se identifiquen los impactos negativos de las actividades empresariales en los DDHH
3. Detener, prevenir o mitigar los impactos negativos
4. Realizar el seguimiento de la implementación y los resultados
5. Rendición de cuentas
6. Reparar o colaborar en la reparación del impacto por la violación de DDHH

Teniendo en cuenta que las obligaciones del protección y garantía de los derechos humanos que recaen sobre los estados, dependen en gran medida del comportamiento de estos actores no estatales, especialmente cuando sus actividades económicas se despliegan en contextos vulnerables, se plantea la debida diligencia como la primera clave para lograr implementar con éxito los Principios Rectores en los distintos contextos nacionales. Además, en ausencia de un tratado vinculante para las empresas, la implementación de dicho ciclo permitirá identificar, prevenir y mitigar las violaciones a derechos humanos y generar mecanismos adecuados de reparación (OCDE, 2018).

---

<sup>8</sup> Así lo reconoce la Corte IDH en el caso del pueblo Saramaka v. Surinam, en el que la empresa petrolera vulneró las estructuras internas de las comunidades que habitaban en el territorio. Así mismo, la CIDH en el Informe sobre la situación de los derechos humanos en Ecuador, estableció que la responsabilidad del Estado y las empresas es compartida, en relación con los daños ambientales producidos por las actividades extractivas.

Por último, a partir de la Resolución 2840 de 2014 y la Resolución 2887 de 2016 de la Asamblea General de la OEA, se facultó a los estados miembros de dicha organización para desarrollar estándares de protección en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, entre ellos se incluyeron los Planes Nacionales de Acción (PNA) como una forma para implementar los Principios Rectores. No obstante, a pesar del avance en la regulación, el desafío para su implementación continúa, pues incluso los países que actualmente cuentan con un PNA han fallado en hacerlo efectivo en todo el territorio nacional.

#### 4. EL CAMINO HACIA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME REDESCA EN COLOMBIA

En Colombia, el esfuerzo por implementar los Principios Rectores comenzó con la iniciativa de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y de algunas empresas, que resultó en la creación de las Guías Colombia, una iniciativa multiactor inspirada en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Junto a estas se expidió un código de conducta empresarial, que pretendió promulgar la transparencia en ciertos sectores como el extractivo. Posteriormente, surgió la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014 – 2034, en este instrumento se integró en un solo plan todas las políticas públicas y marcos legales y jurisprudenciales sobre derechos humanos, con lo cual se pretendió promover el respeto por los derechos humanos.

Paralelamente, la segunda política pública denominada “Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa (2014)”, pretendió garantizar que las actividades empresariales adoptaran conductas de respetuosas de estas garantías y contribuir al desarrollo en los niveles sectorial, territorial e institucional. Así mismo, entre el 2016 y 2017 la Superintendencia de Sociedades, en convenio con la Universidad Externado de Colombia, implementó el programa “Primeros pasos en Responsabilidad Social Empresarial (RSE)”, con el cual se identificó los sectores en los cuales se deben estructurar acciones de este tipo.

Finalmente, atendiendo a los lineamientos expedidos en 2014 y las directrices internacionales de Naciones Unidas y los Principios Rectores, se formularon los PNA 2015 a 2018 y 2019 - 2022, en los que se estableció un marco de acción para la garantía de la protección de los derechos humanos en el marco de actividades empresariales.

##### **Del PNA 2015- 2018 de Santos al PNA 2019 – 2022 de Duque**

En el año 2015, Colombia fue el primer país americano en implementar un PNA en materia de empresas y derechos humanos, cuya importancia reside en el hecho de haberlo diseñado en medio del proceso de paz y el proceso de adhesión a la OCDE (Tole, 2019). Esta es considerada la política pública más importante para los propósitos de protección de los

derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, especialmente porque a través de este instrumento se empiezan a implementar los Principios Rectores al contexto nacional.

El proceso de elaboración del primer PNA 2015 – 2018 incluyó la participación de distintos actores, entre ellos, la Consejería de Presidencia para los Derechos Humanos, entidades del gobierno a través de una Mesa Técnica de Trabajo Intergubernamental y actores no gubernamentales, por medio de un Comité Directivo. Dicho Plan estableció 11 líneas de acción, 86 líneas específicas, 10 objetivos específicos<sup>9</sup> e incluyó los 3 pilares de los Principios Rectores (Fundación Ideas para la Paz, 2019). El mayor reto de este instrumento fue lograr adaptarse al contexto nacional e integrar a todos los sectores para hacerlo efectivo.

Para ello, se estableció un procedimiento de evaluación, realizado por los órganos de gobernanza creados para el seguimiento del PNA: i) Grupo de Trabajo y ii) Comisión de Expertos, de lo cual resultaron dos informes publicados por la Consejería presidencial en 2017 y 2018. En la evaluación del primer año, se verificó una ejecución del 59% de las 86 líneas de acción, mientras que, en el segundo, se reportó un avance del 86% (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2017 – 2018).

De los informes de seguimiento del plan, es posible resaltar como aspectos positivos, la implementación de estándares internacionales sobre buenas prácticas para las empresas en el respeto de derechos humanos, especialmente dirigidos a fomentar la debida diligencia en las actividades empresariales (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2017 – 2018)<sup>10</sup> y a fortalecer la Responsabilidad Social Empresarial.

Adicionalmente, el PNA tiene un enfoque en grupos vulnerables o excluidos para los cuales impulsó la implementación del plan en el ámbito territorial, a través de mesas de diálogo entre diversos actores y la promoción de lineamientos de política pública en departamentos (Tole, 2019). Otro de los resultados positivos del PNA fue la implementación de la Política en Derechos Humanos del Sector Minero Energético a través de la resolución 40796 de 2018, que trazó las directrices y acciones que buscan asegurar el respeto de los derechos humanos en este sector económico.

A pesar de estos avances, es posible identificar que aún existen grandes retos y críticas en la consolidación de esta política pública. El primero de ellos, es la falta de apropiación del Plan por parte de distintas instituciones y actores no estatales del territorio,

<sup>9</sup> Los 10 objetivos específicos se establecieron alrededor de 4 asuntos: 1) el acceso a mecanismos de remediación ante vulneraciones a los derechos humanos, 2) la solución pacífica de conflictos en el marco de las operaciones empresariales, 3) fortalecimiento de capacidades en materia de derechos humanos y empresa y 4) el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<sup>10</sup> En materia de debida diligencia, el gobierno inició acciones en conjunto con entidades como el Ministerio de Industria y Comercio, para acercarse a los consumidores y garantizar un acercamiento entre la empresa y el consumidor. Así mismo, se trabajó en la adopción de pactos de transparencia suscritos con 10 empresas.

por lo que se debe seguir trabajando en la difusión de estos, a partir de la inclusión de diferentes sectores de la población. Así mismo, hay una precariedad de diagnósticos del impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos, así como la debilidad en las garantías en la participación de la sociedad civil y el acceso a mecanismos judiciales y no judiciales efectivos de reparación. Tampoco fue posible la creación de un mecanismo de seguimiento basado en indicadores debido a la ausencia de una línea base que permitiera contrastar riesgos de los derechos humanos.

Todo esto, permite concluir respecto del primer plan, que, si bien Colombia fue el primer país no europeo en implementar el Plan Nacional de Acción, esto no es un indicador de su efectividad, pues aún queda un largo camino por recorrer para lograr su puesta en marcha en todo el territorio nacional (Tole, 2019).

Por su parte, el PNA 2019 – 2022 del presidente Duque continua por la misma línea del primer plan, pero ha dejado más sombras que luces sobre el futuro de la relación de los derechos humanos y la empresa. Al parecer, su punto de partida son recomendaciones del plan anterior, que no tuvieron mucha acogida en las 40 reuniones bilaterales con distintas entidades, también resulta muy pobre la participación efectiva limitada a tan solo cuatro talleres de la mal llamada “construcción colectiva”, que en últimas se convirtió en una simple socialización en reuniones con distintos actores como instituciones, representantes de la sociedad civil, la academia y cooperación internacional. Adicionalmente, el gobierno señaló como fundamentos de este plan la articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las directrices de la OCDE, los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos y la iniciativa de principios voluntarios en seguridad y derechos humanos.

Así mismo, pese a establecer que se trataría de mejorar una de las debilidades del primer Plan Nacional de Acción, relativa a la coordinación interinstitucional en la gestión de políticas públicas y la difusión y promoción de esta política pública en los distintos territorios del país, este propósito se queda en el papel, ya que no existe un diagnóstico, ni indicadores concretos, mucho menos procesos de seguimiento de la implementación.

En lo relativo al contenido del segundo PNA, mantiene las líneas de trabajo del primero, específicamente las de fortalecer el acceso a mecanismos judiciales y no judiciales de reparación, la orientación a la igualdad y la inclusión, la difusión e implementación del plan, así como promover la debida diligencia. Para ello, se incentivó a las empresas a adoptar el pacto de transparencia frente a sus acciones con el fin de garantizar el respeto a los derechos humanos, así como a realizar procesos de revisión interna periódicamente y promulgar las buenas prácticas en la materia, dependiendo del sector en el que operen.

Un aspecto novedoso de la forma en cómo se estructura el Plan, es el establecimiento de metas específicas, acciones tendientes a cumplirlas, un responsable y un indicador de cumplimiento en cada uno de los 10 ejes temáticos que allí se desarrollan. También,

establece un sistema de participación, monitoreo, seguimiento y evaluación, que sigue a cargo del Grupo de Trabajo Interinstitucional, pero también permite la participación de la sociedad civil y demás actores no estatales a través de distintas plataformas de derechos humanos y en los escenarios públicos establecidos para este fin, a saber: i) la instancia de coordinación política del plan – integrada por 150 representantes de todos los actores de la comunidad y del Estado – y ii) El Comité técnico operativo permanente. Finalmente, dispone de un mecanismo de divulgación y territorialización del PNA, en la que se crea una instancia por parte de las entidades territoriales, con el fin de impulsar la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en la materia, con la asistencia de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2017 – 2018).

La realidad colombiana muestra que aún existen brechas en la implementación tanto de los PNA, como de los Principios Rectores, sobre todo por el contexto en el que se encuentra el Estado en lo relativo a la puesta en marcha del Acuerdo Final para la Paz (OCHA, 2020) y demás compromisos adquiridos frente a la comunidad internacional con ocasión al conflicto armado y a la adhesión a la OCDE. Dentro de los retos más grandes se encuentra el de la participación efectiva y representación de las comunidades locales y autoridades territoriales en regiones alejadas de centros rurales, así como la regulación de las obligaciones de las empresas, específicamente en lo relativo a su responsabilidad por violación a derechos humanos y el fortalecimiento de la vigilancia y control respecto de las actividades empresariales en contextos de vulnerabilidad.

Finalmente, al comparar algunos aspectos los dos planes, tanto de Santos como de Duque, se subraya que para Colombia ser el primer país no europeo en implementar un PNA, no ha significado mejorar la situación de los derechos humanos y los impactos de la actividad empresarial. Aunque se espera el primer informe de seguimiento del PNA 2019 – 2022, cada día parece más claro que este instrumento se convierte en un “espejismo” para avanzar en la protección de los derechos humanos, ni siquiera es claro la importancia que tiene estos planes en la implementación de los Principios Rectores en Colombia, pues lo único cierto es que existe la necesidad de cambiar la cultura empresarial y buscar alternativas al sistema económico lineal, ya sea con un instrumento internacional vinculante en materia de derechos humanos y empresas, o a través de la práctica de los pilares de proteger, respetar y remediar, que depende de la acción de los Estados o su voluntad política en asegurar la participación efectiva de los diferentes actores de la sociedad.

## 5. LAS SOCIEDADES DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO (BIC) COMO EJEMPLO DE DEBIDA DILIGENCIA BAJO LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME REDESCA

Además del seguimiento en la implementación de los PNA en materia de derechos humanos y empresa en Colombia, se resaltan las iniciativas tendientes a promover la cultura del respeto de los derechos humanos y la debida diligencia empresarial. Un ejemplo de ello, es la Ley 1901 de 2018, con la cual Colombia se convirtió en uno de los primeros países latinoamericanos y del del sur global en crear un marco jurídico para las empresas conocidas como “Empresas de Triple Impacto” o “Empresas de beneficio”, a las cuales se les denominó “Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo” (Forbes Colombia, 2021), en adelante Empresas BIC.

Dicha tendencia surgió en Estados Unidos en el año 2010, a partir de un cambio de paradigma que pretendió redefinir el éxito de las empresas. Dicha transformación está motivada en la necesidad de adoptar modelos sostenibles de desarrollo que reconozcan la interdependencia entre los sistemas naturales y sociales (Connolly, et. al, 2020). De esta manera, se busca cambiar la motivación netamente económica e individualista de los empresarios y emprendedores, por una que albergue un propósito social y ambiental.

Los fundadores de las empresas estadounidenses AND1 y B Lab fueron pioneros en la implementación de este modelo, promoviendo un beneficio, no solo para los accionistas, sino para los trabajadores y emprendedores interesados en garantizar la sostenibilidad, cumpliendo con estándares sociales y ambientales y aumentando la responsabilidad social. (Movimiento B, 2018). Así, el modelo jurídico de las Sociedades BIC implementado en América Latina deviene de la figura reconocida en 36 estados de Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, Francia e Italia (Connolly, et al, 2020).

Este modelo llega a los países de América Latina a través de una alianza con B Lab, con el objetivo de implementar un cambio social en las prácticas empresariales que se alejen de factores evaluadores y competitivos, y en reemplazo, apuesten por generar un beneficio colectivo. En Colombia, el reconocimiento de las Sociedades BIC<sup>11</sup> implicó la creación de una nueva categoría híbrida de persona jurídica, que combina aspectos de las sociedades con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro, sumando a esto un triple impacto en su actividad comercial en aspectos económicos, sociales y ambientales (Connolly, et. al, 2020).

De esta forma, el gobierno nacional propone una alternativa de balance entre la rentabilidad económica de las empresas y el beneficio social y ambiental, combinando las ventajas de una actividad comercial y económica con acciones concretas para transformar la

---

<sup>11</sup> Si bien antes de la ley 1901 de 2018 no existía la denominación de “Sociedades BIC”, no es posible desconocer la existencia de empresas que orientaran su actividad a generar un valor agregado para la sociedad y el medio ambiente, por lo tanto, a partir de la expedición de dicha ley se estableció un marco jurídico que regula por primera vez este tipo de empresas y les otorga beneficios de carácter económico y que impactan el buen nombre de dichas compañías.



economía de consumo, en una en donde el éxito se mida por el nivel de bienestar de las personas, sociedades y de la naturaleza (FOMIN, 2013). Así, el lucro ya no es el fin, sino el medio para alcanzar los propósitos de la empresa, que van más allá del interés de los accionistas. (MINCIT & CONFECÁMARAS, 2021), dejando a un lado la teoría del Shareholder Primacy o Shareholder Value.<sup>12</sup>

A través de las Empresas BIC, las sociedades comerciales pueden ajustar sus prácticas empresariales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, los cuales parten de la base de que el actual modelo de desarrollo es insostenible. Por este motivo, se hace necesaria una transformación de la economía global, incluyendo a las empresas como actores centrales del mercado y de la dinámica de consumo (Connolly, et. al, 2020). Aspecto que permite alinear los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, con las prácticas empresariales.

Paralelamente, dichas sociedades persiguen tres objetivos principales:

- i. Incorporar un propósito social y ambiental
- ii. Exigir el cumplimiento de dicho propósito para maximizar el interés social y ambiental
- iii. Transparencia en el reporte de su impacto empresarial<sup>13</sup> en todas las dimensiones (Ley 1901, 2018)

Las dimensiones a las que se refiere el último objetivo son cinco, y en cada una de ellas se deben contemplar actividades específicas que las compañías escojan para incluir en su objeto social para generar el impacto positivo que se busca (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo & CONFECÁMARAS, 2021), así:

#### **Modelo de negocio**

- Adquieren bienes o contratan servicios de empresas locales o que pertenezcan a minorías
- Implementan prácticas de comercio justo

#### **Gobierno corporativo**

- Crean un manual para los empleados que contenga los valores y expectativas sociales
- Aplican criterios de diversidad cultural y de género en la composición de las juntas directivas y demás equipos de trabajo

---

<sup>12</sup> El Shareholder Value o principio de la supremacía del accionista constituye la razón de ser de las sociedades comerciales tradicionales, las cuales encuentran su razón de ser en el ánimo de lucro o retorno del capital invertido entre los inversionistas, lo que les permite evaluar su desempeño.

<sup>13</sup> El elemento de transparencia comprende la obligación de presentar un reporte de gestión anual que debe ser realizado bajo un estándar independiente de un tercero y debe ser de acceso público, aspectos que serán supervisados por la Superintendencia de Sociedades

### Prácticas laborales

- Remuneración salarial razonable para los trabajadores
- Estándares de equidad
- Subsidios para capacitar profesionalmente a sus trabajadores
- Flexibilización de la jornada laboral

### Prácticas ambientales

- Realizan auditorías ambientales periódicamente
- Supervisan las emisiones de gases efecto invernadero
- Tienen programas de reciclaje o reutilización de residuos
- Utilizan alternativas sostenibles

### Prácticas con la comunidad

- Crean opciones de trabajo para población desempleada
- Incentiva las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones

Para adquirir la condición de Empresas BIC, la Ley exige una reforma en la razón social y en los estatutos de la empresa, especificando cuáles serán las actividades que se implementarán dentro de cada una de las cinco dimensiones. Adicionalmente, el Decreto 2046 de 2018 que reglamenta las BIC, establece tres beneficios específicos para aquellas empresas que decidan convertirse en BIC o que se constituyan bajo esta denominación, a saber: i) acceso a un portafolio preferencial de servicios en materia de propiedad industrial, ii) acceso preferencial a líneas de crédito y iii) tratamiento tributario especial de las utilidades repartidas.<sup>14</sup>

Atendiendo a la novedosa figura y los beneficios obtenidos, la constitución de Empresas BIC en Colombia ha aumentado de manera paulatina a pesar de la pandemia generada por la Covid-19, especialmente en el año 2020, en el que se registraron alrededor de 266 compañías, para un total de 323 desde el 2018 (Asuntos Legales, 2020). De este total, se encuentra una mayor concentración en la región Caribe, constituyendo el 27,8% de las Empresas BIC en el país, seguido por la región del Centro-oriente. Así mismo, la presencia de dichas empresas es mayor entre los sectores económicos de servicios (172), comercio (70), manufactura (34), construcción (27), agropecuario (17) y minería (3) (Forbes Colombia, 2021).

A pesar de los avances en la implementación de dicha regulación y la acogida que ha tenido esta iniciativa por parte de varios actores del sector privado, existen todavía vacíos

<sup>14</sup> Las utilidades repartidas a través de acciones a los trabajadores de las sociedades BIC, serán tratadas como ingreso no constitutivo de renta, ni ganancia ocasional en la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. No obstante, estos beneficios recaen sobre los impuestos de los trabajadores, no sobre la empresa.

en la regulación de las Sociedades BIC y dudas respecto de los beneficios que la ley ofrece para estas. En especial, es importante tener en cuenta que existe una inversión importante por parte de los accionistas para lograr mantener el equilibrio que se pretende con el propósito de beneficio e interés social, por lo mismo, las instituciones a cargo deben ser estrictas en el control del cumplimiento de los requisitos y obligaciones, pero a su vez debe existir un incentivo suficiente y llamado a permanecer en el tiempo para las empresas que se adhieran a dicho régimen.

Adicionalmente, se debe reconocer que este tipo de prácticas contribuyen al fomento de la cultura del respeto por los derechos humanos, toda vez que los pilares de propósito, responsabilidad y transparencia sobre los cuales se edifica el nuevo paradigma del beneficio colectivo y ambiental, representan un hito en la “internalización” de la debida diligencia en las actividades empresariales. Por lo tanto, Colombia ahora se enfrenta a dos desafíos principales frente a las Sociedades BIC, el primero, lograr mantener el equilibrio y el control sobre el cumplimiento de los estándares exigidos para estas empresas con propósito; el segundo, convertir dicha iniciativa de beneficios compartidos en un modelo sobre el cual se construya la economía colombiana, uno respetuoso de los derechos humanos y ambientales.

De esta manera, la adecuada implementación de los Principios Rectores en empresa y derechos humanos y las recomendaciones emitidas por la CIDH en el informe REDESCA en un ambiente empresarial, *“permitiría identificar a la empresa su utilidad social, su dimensión de justicia y su prudente asunción de riesgo de tal manera que sea distribuable equilibradamente”* (Savater, 2003). De hecho, la libertad de decisión de los accionistas o emprendedores para transformar o crear su compañía en una Empresa BIC permite ajustar cada una de las exigencias a los procesos internos necesarios, atendiendo al sector en el que opera la empresa, su tamaño y facilita el análisis de los derechos humanos que orbitan su actividad.

## 6. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Sin desconocer los esfuerzos de Colombia en implementar los diferentes instrumentos que regulan la relación entre los derechos humanos y la empresa, en especial, los Principios Rectores y el Informe temático *“Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”*, todavía existen serios vacíos y, muchas veces, ausencia de compromiso político por adaptar su institucionalidad y normatividad a las recomendaciones que en allí se plasmaron. Un ejemplo de ello, son los PNAs de los dos últimos gobiernos que reflejan claramente la realidad del país que internacionalmente se compromete con diferentes iniciativas, pero internamente sus esfuerzos por adoptar enfoques diferenciales, una participación efectiva de la sociedad en la elaboración, seguimiento y rendición de cuentas

de planes es muy pobre en el análisis de vulnerabilidad de los derechos humanos en cuanto a las violaciones son ocasionadas por las empresas. De ahí que, las estrategias para alcanzar los pilares de proteger y respetar los derechos humanos y establecer mecanismos de reparación cuando se vulneren no parecen funcionar.

Bajo este panorama, resulta muy fácil adoptar una posición pesimista y descartar cualquier iniciativa. Una pequeña luz al final del oscuro túnel de las violaciones de los derechos humanos sigue siendo una luz: las Empresas BIC, abren un camino real a una nueva cultura empresarial que propone una ruptura del paradigma de la economía lineal de las ideas neoliberales. Estas noveles empresas exigen un fuerza de toda la sociedad, ya que involucra: 1. Al Estado quien es el primer responsable de cumplir con su obligación de “Proteger”; y 2. A las empresas quienes deben “Respetar”, como mínimo, la debida diligencia en derechos humanos. Indiscutiblemente, para transformar la cultura empresarial en Colombia todavía necesita recorrer un largo camino, que supone un cambio desde los valores de la sociedad hasta el modelo económico. Sin embargo, mientras llegan esos cambios, no se puede olvidar que después de dos siglos de vida republicana, en Colombia continúan las violaciones de derechos humanos de los más vulnerables. Por esa razón, se propone como un primer paso, por cierto, muy pequeño, empezar el cambio desde adentro de la empresa.

## REFERENCIAS | REFERENCES | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, E. (2012). Globalización, innovación tecnológica y pobreza. Aproximación a las nuevas conceptualizaciones en Latinoamérica. *Espacio abierto*, vol. 21. 543 – 556.
- Bustos Báez, S. & Wastavino Muñoz, F. (2016). ¿De qué manera las Empresas B generan impactos positivos en el ámbito social y medioambiental? *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías*, 9(27).
- Canals, J. (1994). *La internacionalización de la empresa*. Madrid. McGraw-Hill.
- Cantú Rivera, H. (2017). *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Editorial A&R Impresos Aguilar
- Cantú Rivera, H. (2013). Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? *Anuario mexicano de derecho internacional*, 13, 313-354.
- Roland, M. C. & Soares, A. O. (2019). Retos para la aprobación de un tratado sobre Derechos Humanos y empresas en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, *Desafíos para la regulación de los derechos humanos y las empresas: ¿cómo lograr proteger, respetar y remediar?* Bogotá. Universidad Externado de Colombia. 157-158.

- CIAR GLOBAL. (2019, 4 de febrero) Colombia, Perú y España, los países más demandados en arbitraje CIADI en 2018.
- UN CEPAL. (2020). *Panorama Social de América Latina*. CEPAL
- CIDH. (2007, 7 Septiembre) *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. OEA/Ser.L/V/II.129. Doc. 4.
- CIDH. (2019). *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. REDESCA, OEA/Ser.L/V/II.
- Connolly, C., Mujica, J. D. & Noel S. (2020). *Movimiento legislativo de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (B.I.C) en América Latina*. Biblioteca Digital.
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. (2017 – 2018). *Segundo informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa 2017 – 2018*.
- Diez Spels, J. F. & Bustos, L. (2019). Derechos humanos y su influencia en el ámbito empresarial. *Derechos Humanos y la actividad empresarial en Colombia: implicaciones para el estado social de derecho*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- El Espectador. (2018). *Colombia, el país con más condenas de la Corte Interamericana en 2018*. Acceso en febrero de 2021
- Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). (2013). *“Nuevas Empresas, Nuevas Economías: Empresas B En Sur América”*.
- Forbes Colombia. (2021) *Este es el panorama de las sociedades BIC en el país*. Acceso en 13 de abril de 2021
- Fundación Ideas para la Paz. (2019). *Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos. Mínimos para la elaboración e implementación exitosa en Colombia*. Bogotá.
- Gallardo, H. (2010) Teoría crítica y derechos humanos. Una lectura latinoamericana. *Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales*, No. 4.
- Gonzalez-Perez, M. A. & De AD-minister, E. (2013). Las dos décadas de apertura económica y globalización en Latinoamérica. *AD-minister*, (22), 7-8.
- Menanteau Horta, D. (2002) Impactos Socio-políticos de la globalización en América Latina. *Revista austral de ciencias sociales* No. 6.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo & CONFECÁMARAS. (2021) *E-book Sociedades BIC empresas con propósito*.
- Naciones Unidas. Intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. (2019). *Revised draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*.

- Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar*. Nueva York y Ginebra.
- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*
- OCHA. (2020) *La CIDH hace un llamado a Colombia para redoblar sus esfuerzos en la implementación integral del Acuerdo Final para la Paz*.
- Pérez Cassini, A. B. (2019). Hacia una economía sustentable: cambios de paradigmas en la forma de hacer negocios: Empresas B o de Triple Impacto. *XIV Congreso Argentino de Derecho Societario*.
- Regalado Álvarez, R. (2006). *América Latina entre siglos. Dominación, crisis, lucha social y alternativas políticas de la izquierda*. 2da ed. Ocean press.
- Savater, F. (1998). *La dimensión ética de la empresa*. Siglo del Hombre, Editores. Bogotá.
- Sustentia Innovación Social. (2020) *Las necesidades empresariales para la debida diligencia en derechos humanos*. Centro de información sobre empresas y Derechos Humanos.
- Tole Martínez, J. (ed.) (2019). El primer país no europeo en implementar el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y empresas: avances, críticas y retos para Colombia. *Desafíos para la regulación de los derechos humanos y las empresas: ¿cómo lograr proteger, respetar y remediar?* Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Villalta Vizcarra, A. E. (2019 – 2020). "Responsabilidad social de las empresas en situaciones de riesgos y amenazas". *Anuario hispano-luso-americano de derecho internacional*, vol. 24.
- Zanazzi, J. (2019). Las empresas de triple impacto y su reconocimiento legal como sociedades de beneficio e interés a la comunidad (sociedades BIC). *XIV Congreso Argentino de Derecho Societario*.

## **JURISPRUDENCIA**

- Corte IDH. Caso Barrios Altos Vs. Perú. Sentencia del 14 de marzo de 2001, Serie C No. 75, párr. 48.
- Corte IDH. Caso Muelle Flores Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Serie C No. 375, párrs. 123-128.
- Corte IDH, Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23, párr. 72
- Corte IDH. Caso del Pueblo Saramaka v. Surinam. Sentencia de 28 de noviembre de 2007. Serie C No 172, par. 153.
- CIDH. Informe sobre la situación de los derechos humanos en Ecuador, OEA/Ser.L/V/II.96, Doc.10 Rev. 1, 24 de abril de 1997.

## **LEYES/DECRETOS**

- Congreso de Colombia (18 de junio de 2018) Ley por la cual se crean y desarrollan las Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) [LEY1901, 2018].



**Julián Tole Martínez**

*Profesor Julián Tole Martínez, es Director del Observatorio latinoamericano de Derechos Humanos y empresas de la Universidad Externado de Colombia, docente e investigador del Departamento de Derecho Constitucional de la misma Universidad, tiene el título Doctor y máster en Derecho internacional económico de la Universidad de Barcelona (España). Máster en Derecho Público de la Universidad Externado de Colombia en asocio con las Universidades de Bolonia, Carlos III y Salamanca, investigador invitado de la Universidad Autónoma de Madrid y de la Universidad Nacional Autónoma de México-UNAM, Representante de la Mesa de Sociedad Civil para la Transparencia de las Industrias Extractiva ante el Comité Tripartito Nacional de EITI*  
<https://orcid.org/0000-0002-1951-7742>  
[jose.tole@uexternado.edu.co](mailto:jose.tole@uexternado.edu.co)

**Paula Lancheros Sánchez**

*Miembro del Observatorio Latinoamericano de Derechos Humanos y Empresa de la Universidad Externado y abogada de la Universidad Externado de Colombia*  
[paula.lancheros@est.uexternado.edu.co](mailto:paula.lancheros@est.uexternado.edu.co)

---

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE  
[periodicos.ufjf.br/index.php/homa/](http://periodicos.ufjf.br/index.php/homa/)