

**Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos dentro de la
Cooperación al Desarrollo: Estudio de Caso sobre el papel de la Agencia
Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Colombia**

Laura Viviana Díaz Ramírez

Pontificia Universidad Javeiana

Maestría en Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

Bogotá

2019

**Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos dentro de la
Cooperación al Desarrollo: Estudio de Caso sobre el papel de la Agencia
Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Colombia**

Laura Viviana Díaz Ramírez

Tutor: David Suárez Rivero

Pontificia Universidad Javeriana

Maestría en Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

Bogotá

2019

Introducción

Las empresas multinacionales desde que surgió el Capitalismo como modelo económico imperante, han transgredido los derechos humanos de las personas que están dentro de su zona de influencia. Este hecho ha provocado en la sociedad civil cierto descontento, y han hecho reclamaciones a las organizaciones internacionales para dar solución a estos abusos. Como respuesta, las organizaciones internacionales han ideado diversos mecanismos de los cuales se hablará en este trabajo, unos rechazados y otros acogidos una posible solución al debate y a las controversias que se han suscitado en torno a las empresas y la sociedad civil. Los Principios Rectores son hasta ahora el mecanismo más completo que pretende dar solución. Primero se ideó el marco, que pretende otorgar responsabilidades a todos los actores involucrados en el debate, y luego se crean unas herramientas prácticas que son en sí los principios. Pero, ¿cómo se logra la implementación de los Principios Rectores para crear una cultura de respeto de los derechos humanos?, y en el caso colombiano, que es el caso que se abordará en el segundo y tercer capítulo de esta tesis, ¿cuál es el papel de AECID en la implementación de los Principios Rectores?.

A continuación, se hará una breve descripción de los temas que se abordarán en este documento

En el mundo globalizado en el que actualmente vive la humanidad, la protección y el disfrute de los derechos humanos se encuentra amenazado por múltiples fenómenos: conflictos inter-étnicos, desplazamientos masivos transfronterizos, crimen organizado transnacional y terrorismo, pero, paradójicamente, uno de los factores de mayor riesgo y más difícil solución son en el sentido anotado el auge corporativo transnacional. Las multinacionales se han convertido en las últimas décadas en cómplices de violaciones de derechos humanos. Esta problemática se ha agudizado desde la década de los noventa del siglo XX debido a la expansión de las multinacionales por diversas partes del mundo, de tal forma que la reducción de los costos de producción y el aumento de los bienes producidos, han dado como resultado la obtención de mayores ganancias. Además, como si no fuera poco, las empresas multinacionales han ido en detrimento del medioambiente sobre utilizando los recursos naturales de los países que les dan

acogida, sin que el Estado ejerza control sobre sus actividades y sin que aplique sanciones ejemplares que garanticen la no repetición.

Este trabajo trata en primera instancia sobre las iniciativas que la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha liderado para solucionar la problemática y el consiguiente debate alrededor de la relación entre empresas y derechos humanos. Desde el Pacto Global, un instrumento voluntario sugerido por Kofi Annan, quien fuera Secretario General de Naciones Unidas entre los años 1997 y 2006, y quien en el año 2000 invitó al sector empresarial a incluir en sus actividades diez principios relativos a derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y por último en el año 2004 se incluiría las medidas anticorrupción.

La iniciativa del Pacto Global fracasó debido a que no todas las empresas lo adoptaron, y debido a que las iniciativas voluntarias fueron ampliamente criticadas por la sociedad civil, quien exigía que las empresas se responsabilizaran de las violaciones de derechos humanos en las que habían sido cómplices.

Hacia el año 2003 la Comisión de Derechos Humanos de la ONU convoca a varios académicos para que crearan un instrumento vinculante que obligara a las empresas a asumir sus responsabilidades en cuanto a derechos humanos, sin embargo, esta iniciativa no fue aprobada ya que el sector empresarial se opuso a las Normas argumentando que si se les obligaba a respetar los derechos humanos estarían usurpando la labor del Estado de proteger y respetar los derechos humanos.

Al ver que el debate de empresas y derechos humanos estaba en un limbo, la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, actualmente Consejo de Derechos Humanos, sugirió al Secretario General que nombrara un representante especial para que se encargara de “definir y aclarar” el debate. Kofi Annan convocó al académico y exfuncionario de Naciones Unidas, el señor John Ruggie, quien se encargó de realizar la tarea encomendada por la Comisión. Dicha tarea tuvo una duración de dos años del 2005 al 2007. Cuando presentó sus hallazgos a la Comisión, Ruggie hizo la petición de que el Mandato se prorrogara un año más. Hacia el año 2008, el representante especial presentó a la Comisión de Derechos Humanos el Marco *Proteger, Respetar y Remediar*, el cual tiene como objetivo asignar responsabilidades a cada actor inmerso en el debate

(Estado, empresas y sociedad civil). La Comisión aprobó el Marco y solicitó a Ruggie que creara herramientas prácticas para implementar el Marco. De esta manera, la Comisión prorrogó el mandato tres años más y, en 2011, Ruggie presentó los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos, un compilado de treinta y un principios, los cuales indican como llevar a la práctica el Marco. Estas iniciativas serán tratadas en el primer capítulo de este trabajo.

En vista de que los Principios Rectores se han introducido en Colombia a través de un acuerdo conjunto entre el Estado y la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID), se hizo necesario preguntarse sobre el porqué de ello, lo que condujo a abordar el papel que las agencias de cooperación desempeñan, con el fin de explorar cómo y por qué la AECID se ha comprometido en la implementación de los Principios Rectores en Colombia. El tema de desarrollo es un tema de suma importancia dado que la comunidad históricamente se ha preguntado cómo erradicar la pobreza extrema y cómo el ser humano puede acceder al desarrollo. Además, las agencias de cooperación fueron creadas con el propósito de contribuir a que la humanidad alcance el desarrollo. Es así que, el desarrollo ha tenido diferentes nociones a lo largo del tiempo, nociones que están supeditadas a los contextos y a las circunstancias de cada época. En este trabajo se abordan las nociones de desarrollo desde la posguerra, y se habla del papel que han desempeñado las agencias de desarrollo a lo largo de la historia, haciendo énfasis en sus cambios, partiendo desde una perspectiva asistencialista hasta llegar a empoderar al ciudadano e invitarle a construir su proyecto de vida.

El segundo capítulo trata de forma específica el papel de la AECID en la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia. La AECID ha hecho un acompañamiento continuo al Estado colombiano, ofreciendo capacitación técnica a sus funcionarios, tanto a nivel regional como municipal, al igual que a las zonas urbanas del país. También, se han hecho esfuerzos por difundir la debida diligencia en el sector empresarial, mecanismo que les permite a las empresas respetar los derechos humanos y asumir su responsabilidad en caso que infrinjan los derechos humanos. Por último, AECID ha decidido territorializar los Principios Rectores (PR), es decir, aplicar en cada territorio los principios que sean idóneos para solucionar las

controversias que puedan surgir en torno al debate de empresas y derechos humanos, esto se logra haciendo un análisis exhaustivo del contexto, la cultura, las variables socio-económicas, entre otras que le permitan conocer la población y las características de cada territorio.

En el tercer capítulo, con base en tres entrevistas realizadas a tres actores relevantes en el tema de la implementación y seguimiento de los PR en Colombia, se vuelve sobre aspectos puntuales del debate empresas y derechos humanos en el país, pero especialmente sobre el estado y los retos que afronta la implementación de los PR. Cada actor entrevistado da su punto de vista acerca de la implementación de los Principios Rectores en Colombia, se hablará de los esfuerzos que la AECID, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y otras entidades del Estado han realizado para implementar satisfactoriamente los PR en el país. Adicionalmente se abordan las falencias que la implementación tiene en cuanto al tercer pilar de Marco, la remediación. Los actores entrevistados fueron: Amanda Romero, miembro de la ONG internacional Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos; Begoña Fernández, encargada del área de crecimiento económico de AECID; y Mateo Sabogal investigador del área de empresas y derechos humanos de la Fundación Ideas para la Paz (FIP).

En este mismo tercer capítulo se recogen algunas preocupaciones que fueron manifestadas en el Foro sobre empresas y derechos humanos que se llevó a cabo en la Pontificia Universidad Javeriana los días 20 y 21 de marzo, foro que contó con la participación de personalidades nacionales e internacionales involucradas en el tema. El propósito es contar con otros elementos adicionales de cara al estado y desafíos que afronta la implementación de los PR.

Justificación

La implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia (Principios Rectores de aquí en adelante o PR) es un tema de gran relevancia. En primer lugar, porque Colombia como país respetuoso de los derechos humanos y del derecho internacional, debe acoger todos los instrumentos que la Organización de Naciones Unidas (ONU) haya aprobado con el fin de crear una cultura de respeto de los derechos humanos. Estos mecanismos pueden ser voluntarios como Pacto Mundial, mecanismos intermedios entre lo voluntario y lo vinculante como lo son los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (puesta en práctica del Marco Proteger, Respetar y Remediar), o mecanismos vinculantes que hasta ahora no se han creado para el rubro de empresas y derechos humanos.

Es importante mencionar que Colombia acoge los Principios Rectores en el año 2011, año en que la Comisión de Naciones Unidas de la ONU (actualmente Consejo) les da su beneplácito de forma unánime. Así mismo, luego de que Colombia acogiera los principios, en el año 2012 el Estado colombiano y la AECID empiezan a trabajar en un “Proyecto de Capacitación y Diálogo sobre la implementación de los Principios Rectores de empresas y derechos humanos”. De la misma forma, hacia el año 2015 el presidente Juan Manuel Santos Calderón hace el lanzamiento del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, este hecho es un hito importante en cuanto al avance de la implementación, además, la ONU busca a mediano plazo, los países que acojan los Principios Rectores diseñen PNA sobre empresas y derechos humanos para darles continuidad y legitimidad.

El hecho de que Colombia haya implementado los Principios Rectores para dirimir las relaciones entre los tres actores del debate, hace que el país tenga la acogida de la comunidad internacional.

La implementación de los Principios Rectores en Colombia es importante en segundo lugar, porque era un requisito fundamental para que el país entrara a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales* están basadas en los Principios Rectores.

Además, si el sector empresarial colombiano es respetuoso de los derechos humanos de aquellos que están dentro de su zona de influencia, podrá establecer más fácilmente relaciones comerciales con países que hayan implementado los Principios Rectores.

Por otro lado, el respeto de los derechos humanos es la base para que existan relaciones armónicas entre todos los actores de una sociedad, así que las empresas al implementar la debida diligencia en su sistema de gestión, podrán prever los riesgos, de tal manera que, si se detectan de forma eficaz, podrán evitar ser cómplices de violaciones de violaciones de derechos humanos.

Por otro lado, el hecho de que se respeten los derechos humanos y las empresas asuman su responsabilidad en caso que hayan infringido los derechos humanos, garantiza que las víctimas puedan acceder a la remediación. El hecho de que las víctimas puedan acceder a la remediación y que puedan ser reparadas de acuerdo al daño causado, es algo que motiva la realización de este trabajo. Si bien, el pilar de la remediación no se ha implementado de forma satisfactoria aún, los tres actores del debate deben trabajar conjuntamente para diseñar mecanismos idóneos, al igual que la participación de la sociedad civil y escuchar a las víctimas debe ser fundamental para que este pilar pueda llevarse a la práctica.

Objetivo General

Explorar la problemática Empresas y Derechos Humanos y los Principios Rectores de 2011 ideados para su solución en el contexto del liderazgo que en su implementación ha desempeñado la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en Colombia.

Objetivos Específicos

- Establecer los motivos que condujeron a la Organización de Naciones Unidas (ONU) a idear los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.
- Identificar el papel de AECID en la divulgación e incorporación de los Principios Rectores en Colombia.
- Conocer la perspectiva de diversos actores de la sociedad civil respecto a la implementación de los Principios Rectores, y de qué manera se han involucrado en la creación de una cultura de respeto de los derechos humanos.

Metodología

Para elaborar este trabajo, se ha hecho uso de la revisión documental y de entrevistas semiestructuradas. La revisión documental es el uso de base de datos especializadas en un tema determinado, además, el investigador puede hacer uso de libros y textos académicos que sirvan de soporte para la investigación. La revisión documental también puede incluir revisión de prensa, por último, el material indagado puede ser físico o electrónico. Las entrevistas semiestructuradas “presentan un mayor grado de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos”¹.

¹ Metodología de investigación en educación médica. La entrevista, recurso flexible y dinámico. (2013). Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Pertinencia para las RI

La implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia hace parte de la inserción del país a la aldea global. Además, la implementación de los Principios Rectores hace parte de la estrategia de construcción de paz que el Estado colombiano ha venido desarrollando desde la firma del acuerdo de paz, acuerdo del que las Naciones Unidas ha venido haciendo seguimiento desde el inicio del proceso de paz. Pero, ¿cómo las empresas logran convertirse en agentes de construcción de paz?, mediante la incorporación de la debida diligencia en sus sistemas operativos, es así que, si las empresas respetan los derechos humanos de los titulares de derechos y de las comunidades, podrán trabajar en entornos tranquilos, en los que las comunidades y las personas se empoderan, y juntos pueden obtener beneficios. Antes, el sector empresarial no era considerado un actor de construcción de paz, pero con la implementación de los Principios Rectores, las empresas pasan a ser un actor fundamental en la consecución de este propósito.

La implementación de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos está directamente relacionados con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), quince objetivos que deberán cumplirse para el año 2030, y en los que las empresas tienen un papel determinante, pues si las empresas respetan los derechos humanos, los derechos medioambientales, los derechos laborales, entre otros, y logran ser inclusivos, las personas podrán acceder a las oportunidades y tendrán las capacidades para ser desarrollados, así, la pobreza extrema no será un problema a largo plazo, y además, las personas podrán tener un uso adecuado de los recursos naturales sin comprometer las generaciones futuras, que en últimas es el propósito del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Por estas y más razones, la implementación de los Principios Rectores como norma de conducta para el respeto de los derechos humanos es relevante para las Relaciones Internacionales.

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UN ARDUO PROBLEMA EN VÍAS DE SOLUCIÓN

Entre el desarrollo y la vulneración de los derechos humanos: la doble cara de las corporaciones en el ámbito mundial

Desde su creación, la Organización de Naciones Unidas (ONU, de aquí en adelante) no ha dejado de diseñar y en lo posible implementar diversas estrategias para alcanzar uno de sus objetivos centrales: el respeto de los derechos humanos. Como consecuencia de este esfuerzo, muchos de los Estados parte de la Carta de San Francisco (1945) han unido sus voluntades en un proceso que implica ratificar los principales tratados en materia de derechos humanos, incorporar dichos instrumentos a sus ordenamientos jurídicos internos y, en aquellos casos donde se trata de instrumentos comprendidos dentro del *soft law*, como ocurre con los diez Principios del Pacto Global, han acogido voluntariamente estos preceptos como un medio a su alcance necesario para lograr el propósito indicado.

Los derechos humanos cubren una amplia gama de bienes que es primordial que cuenten con un esquema firme de protección. Dicho espectro abarca desde los derechos civiles y políticos, pasando por los económicos, sociales y culturales, hasta los denominados colectivos y del ambiente. El grado de protección jurídica de que gozan todos los derechos humanos enlistados en los diferentes instrumentos de la ONU es desigual; por ejemplo, los derechos ambientales están menos protegidos jurídicamente que los civiles y políticos. Pero a esta desigual protección se suma, por lo menos desde la última década del pasado siglo, la preocupación por la afectación de todo el conjunto de derechos humanos por un nuevo actor, a saber, las empresas privadas, sobre todo las llamadas multinacionales. Es así como una de las interacciones en torno a los derechos humanos que mayor controversia ha generado a lo largo del tiempo, ha sido la relación entre Estados, empresas y sociedad civil. Como ya se mostrará más adelante, en la década de los noventa del siglo XX, conocida como la década dorada de las multinacionales, estas empresas se hicieron oscuramente notorias por su complicidad en la vulneración de los derechos humanos de múltiples personas y grupos que se encontraban en sus zonas de influencia, con el fin de obtener mayores utilidades.

Si bien los países del norte fueron la sede en la que las multinacionales más importantes tenían su casa matriz, sus zonas de operación, como bien lo ha señalado Ruggie (2014), se expandieron rápidamente hacia los países de América Latina, África y Asia, muchos de los cuales adolecían de una institucionalidad débil con altos índices de corrupción, gobiernos autoritarios en el poder, que eran responsables de elevados récords en violaciones de derechos humanos, y conflictos armados internos que socavaban la soberanía de los Estados en sus territorios nacionales.

La débil institucionalidad presente en muchos de los Estados que entraron a contratar con las empresas multinacionales propició que allí, donde había una significativa biodiversidad o gran oferta de recursos, estas últimas se aprovecharan de la falta de medidas de control por parte de los gobiernos para su operación, posibilitando la extracción de materias primas más allá de los lugares donde el Estado les había otorgado la licencia. Esta expansión facilitó el daño ambiental en muchos escenarios; en otros, donde las zonas de operación coincidían con territorios de comunidades y pueblos indígenas, dio pie a otro género de ilegalidades y abusos, como la omisión de la consulta previa a dichos pueblos, conflictos crecientes con las comunidades tanto por el impacto ambiental en sus entornos como por la irrupción no consentida en sus formas de vida (Hernández Zubizarreta, J. y Carrión, J., 2013; Romero, A. y Vera, M. A., 2014).

Los derechos colectivos y ambientales no fueron los únicos afectados por las empresas multinacionales, sino también muchos de los derechos civiles y de los derechos sociales, entre los cuales figuran de forma especial en tal esquema de violaciones los derechos laborales (Romero y Vera, 2014, pp. 72-76). Los casos de explotación laboral infantil que ocurrieron en el marco de este auge empresarial fueron de los más escandalosos, si bien el fenómeno está lejos aún de erradicarse, según lo denuncia Amnistía Internacional en un comunicado del 30 de noviembre de 2016 (AI, 2016).

En este contexto, multinacionales de amplio prestigio se vieron involucradas en graves violaciones de derechos humanos. Algunas de ellas entraron a constituir un listado nada envidiable de casos emblemáticos de complicidad empresarial y violaciones de derechos humanos, como fueron Yahoo en China, cuando se prestó a facilitar información de sus usuarios, muchos de ellos activistas de la oposición, a las fuerzas de seguridad de este

gobierno, generando una ola de detenciones tras haber violado un principio de protección de la privacidad (Ruggie, J., 2014, pp. 59-64).

Quizás uno de los casos más controvertidos de complicidad en violaciones de derechos humanos sea el de la multinacional Royal Dutch Shell en Nigeria, caso del cual da cuenta (Ruggie, J., 2014, pp. 54-59) y que merece, por ello mismo, que se le dedique una mayor extensión en este trabajo. Esta corporación internacional había extraído petróleo en dicho país durante cincuenta años, especialmente en la región Ogoni, ubicada en el delta del Níger. Las operaciones asociadas a la extracción de petróleo terminaron por provocar un daño ambiental considerable e interfirieron con el libre desarrollo de las comunidades tribales que habitan el lugar. La contaminación de los ríos, provocada por efecto del impacto producido, impidió que los lugareños pudieran regar sus cultivos y consumir el agua; adicionalmente, la disposición de hogueras por parte de la multinacional para el proceso de combustión, que implicaba el uso de elementos contaminantes, generó enfermedades respiratorias en los habitantes del lugar. En cuanto a las regalías provenientes de la actividad petrolífera, la comunidad tan sólo recibía un pequeño porcentaje, hecho que promovía el atraso de la región en rubros como la educación o la conectividad a servicios públicos. Cansados de soportar los efectos negativos de las actividades empresariales de la Royal Dutch Shell, las comunidades originarias de la región Ogoni hicieron un pliego de peticiones a la multinacional en el que exigían que se respetara su derecho a vivir en un medio ambiente sano, al igual que se incrementara el porcentaje que le pertenecía a la región por concepto de regalías con el fin de que existiera mayor inversión social. Las peticiones no fueron atendidas ni por el gobierno ni por la corporación internacional, lo cual produjo el enfado de la comunidad. Ésta terminó por organizar fuertes protestas en frente de las instalaciones de la empresa, ante las cuales el gobierno reaccionó enviando a la fuerza pública para reprimirlos. La respuesta represiva concluyó en violentos enfrentamientos y en un agravado escenario de masivas violaciones a los derechos humanos. Uno de los líderes de las manifestaciones, el poeta Ken Saro-Wiwa, sería detenido, procesado por rebelión y, en consecuencia, injustamente ejecutado por el régimen.

Importa indicar que la Royal Dutch Shell sería, por estos hechos, denunciada ante un tribunal federal estadounidense como cómplice de violaciones de derechos humanos, empleándose para la *Alien Tort Statute*, único recurso judicial para resolver litigios relacionados con la complicidad de multinacionales en esta materia y de la cual se tratará más adelante (Ruggie, 2014, pp. 54,59) (Cfr. ICD, s.f., caso Kiobel vs. Shell; EarthRights Internacional, s.f., caso Wiwa vs. Shell).

El caso de Shell en Nigeria evidencia, como lo expresa Ruggie (2014), que las multinacionales no sólo deben obtener la licencia por parte del gobierno para poder realizar sus actividades, sino que “deben obtener la licencia social, es decir, el beneplácito de las comunidades con el fin de que no existan inconvenientes” (p. 35). Como bien lo comenta este mismo autor, para hacerse acreedora de la licencia social, la empresa y el Estado deben, como primera medida, cumplir con el requerimiento de la consulta previa, instrumento mediante el cual la comunidad manifiesta que está o no de acuerdo con la presencia de la empresa en su territorio y expresa su consentimiento (o no consentimiento) con las actividades que aquella pretende realizar en el mismo. Como segunda medida, la empresa debe estar en contacto con la comunidad, preferiblemente propiciar actividades que le generen desarrollo o crecimiento, tales como talleres de formación, ferias de emprendimiento, y siempre respetar tanto sus derechos ambientales, como aquellos que les permitan tener una vida digna (Ruggie, J., 2014, pp. 22-38).

En el caso particular de la República del Congo, el conflicto interno que ha aquejado a este país tuvo como uno de sus factores más importantes la extracción de diamantes, negocio ilícito que sirvió para financiar a los “señores de la guerra”, implicados en las graves infracciones al Derecho Internacional Humanitario allí vivenciadas. Los diamantes eran extraídos por personas que estaban en condiciones de esclavitud, de modo que las empresas que contaban con la concesión de las minas actuaban como cómplices de la violación de los derechos civiles de las personas sometidas a trabajos forzados. Eran, además, cómplices de delitos de lesa humanidad en cuya comisión se encontraban implicados los grupos ilegales que operaban en el país. Ante las constantes denuncias de la comunidad afectada por las actividades abusivas provocadas por las

multinacionales a las que se les había concedido la licencia de explotación en la República del Congo y otros países africanos, la ONU creó un mecanismo para contrarrestar el tráfico de diamantes procedentes de empresas que empleaban la esclavitud en sus prácticas empresariales; este mecanismo de control internacional sobre los “diamantes ensangrentados” recibió el nombre de “Proceso Kimberley” y consiste en que tanto exportadores como importadores, deben hacer una revisión exhaustiva de la documentación de los diamantes, de tal manera que se aseguraran de que los mismos no proceden de zonas inmersas en conflicto armado (C.E.I.E.P., 2017). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos efectuados por la ONU y otros organismos internacionales como la Organización Mundial del Comercio (OMC), los grupos armados ilegales han seguido financiando la compra de armas y por ende la guerra en varios países del continente africano como lo son Sierra Leona, República Centroafricana, Angola, entre otros.

Por otro lado, en el año 2013 en la República del Congo se registraron alrededor de cinco millones de muertes y varias personas enfermas a causa de la segunda guerra que se desató en el país, y que también fue financiada por los diamantes extraídos en condiciones ilegales. (BBC, 2013).

El caso de la República del Congo ilustra un contexto que ha sido escenario de graves hechos de complicidad empresarial en materia de violaciones de derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, a saber, el de países con conflictos armados internos. Se trata de un escenario difícil y complejo, por cuanto los Estados afectados por esta situación, al verse impedidos a ejercer un control exhaustivo en sus territorios, no consiguen controlar las actividades empresariales de las multinacionales, ni prestarles a éstas la seguridad requerida. De cara a ello se han solido presentar al menos dos tipos de situaciones, una de las cuales puede caracterizarse como aquella en donde las empresas, para protegerse de la amenaza y la extorsión de las organizaciones armadas, recurren a los servicios de cuerpos privados de seguridad que no cuentan con el profesionalismo apropiado para el manejo de estos contextos, en otras palabras, no son militares profesionales respetuosos de las normas y obligaciones del Derecho Internacional Humanitario, lo que termina profundizando en una espiral de

infracciones graves a esta normativa. La otra situación, también frecuente, es aquella en que las empresas, en abierta violación de los derechos de asociación de sus empleados y de los derechos civiles, acuden a actores armados ilegales para eliminar bajo cuerda la oposición que aquellos puedan ejercer contra los propietarios. Las ejecuciones cometidas contra sindicalistas terminan en este escenario siendo fácilmente camufladas o justificadas como hechos ocurridos en el marco del conflicto, sin que se logre esclarecer y menos aún establecer la responsabilidad de los actores empresariales en ellos.

Uno de los casos emblemáticos en este sentido fue el de la multinacional *Chiquita Brands* en Colombia, quien en el año 2007 fue acusada por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (lugar donde reside su casa matriz) de ser cómplice de violaciones de derechos humanos, así como de delitos de lesa humanidad, cometidos por las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), organización que además de contar con un récord impresionante de masacres, desplazamientos y extorsiones, figuraba en aquellos momentos dentro de la lista del Departamento de Estado de los EEUU como “Organización Terrorista Extranjera” (FTO, por su sigla en inglés). Se acusó a Chiquita de financiar la ofensiva de esta organización ilegal contra las guerrillas de izquierda, lo que la convertía en cómplice de violaciones de derechos humanos. La acusación dio lugar a una sanción por parte del Departamento de Justicia a la multinacional, que consistió en el pago de 25 millones de dólares por concepto de reparación y el compromiso de implementar un plan de ética en sus operaciones. Sin embargo, el pago de la sanción y la implementación del plan no fueron suficientes, puesto que varias personas presentaron demandas ante tribunales estadounidenses recurriendo al *Alien Tort Statute* (ley de la que se hablará más adelante en el texto) como medio para responsabilizar a la corporación internacional de las violaciones de derechos humanos (Ruggie, 2014, pp. 74-75; El Tiempo, 2007). El caso de *Chiquita Brands* en Colombia, como el ya referido de los diamantes en la República del Congo, se cuentan entre los más emblemáticos en lo referente a complicidad empresarial por violaciones de derechos humanos en contextos de conflicto armado.

Tal y como se mencionó anteriormente, muchos de los casos de complicidad en violaciones de derechos humanos se resolvieron o intentaron resolverse mediante la

aplicación de la ley federal estadounidense *Alien Tort Statute*, esto se debe a que, durante mucho tiempo, esta ley fue el único instrumento empleado para resolver controversias relacionadas con el tema de empresas y derechos humanos. Esta Ley fue adoptada en 1879 para luchar en contra de la piratería. Pero hoy es prácticamente el único instrumento que permite a los abogados de derechos humanos afrontar la defensa de personas extranjeras que aleguen ser víctimas del comportamiento de empresas transnacionales. Se trata de un instrumento que permite tramitar demandas civiles en tribunales federales estadounidenses —y únicamente estadounidenses—, de ahí su limitación, “contra empresas multinacionales en calidad de *personas jurídicas*, por violar el *derecho de gentes o un tratado de los Estados Unidos*” (Ruggie, 2014, p. 29).

Esta ley podría definirse como: “El *Alien Tort Statute* o *Alien Tort Claims Act* (“ATS”) es en realidad una disposición jurisdiccional contenida en el Código de Estados Unidos (*United States Code*) de acuerdo con la cual, los tribunales estadounidenses son competentes para conocer de cualquier demanda por responsabilidad extracontractual (*torts*) y su respectiva reparación de los daños, dirigida en contra de algún extranjero (*alien*) cuya conducta sea violatoria del “Derecho de las naciones” (*the law of nations*) o de algún tratado del que Estados Unidos haga parte” (Pérez, F, p. 390)

A pesar de que las violaciones de derechos humanos ocurrían en mayor medida en países del tercer mundo, las víctimas instauraban sus demandas en Estados Unidos debido a que este país tiene una larga trayectoria en la defensa de los derechos humanos.

Dado que la sociedad civil empezó a visibilizar su inconformidad frente a las violaciones de derechos humanos, en la década de los ochenta del siglo pasado, los abogados y juristas estadounidenses empezaron a aplicar la ley. Las víctimas de violaciones de derechos humanos instauraban demandas responsabilizando a las multinacionales cuyo domicilio era Estados Unidos, o empresas que se instalaban como filiales en el país (Requejo, M., 2011).

Si bien la *Alien Tort Statute* es una ley que vincula normas de carácter universal, en su caso normas del Derecho de Gentes (*Ius Gentium*), y por ello se puede aplicar a un amplio rango de multinacionales, sigue siendo, no obstante, una ley nacional. Por tanto,

no es propiamente una norma de Derecho Internacional, contenida en alguna de las fuentes de este cuerpo normativo, de manera que no se puede acudir a ella para resolver controversias internacionales. En cuanto a la ley en sí misma, Requejo (2011) sostiene que existen dudas de que la ley pueda seguir aplicándose a largo plazo debido a las divergencias existentes en términos de su interpretación por los jueces al momento de su aplicación, pues, por no ser una ley integrada al Derecho Internacional Público (al cuerpo de normas internacionales de derechos humanos), no está sujeta a las reglas de interpretación establecidas por la Convención de Viena del Derecho de los Tratados de 1969. De acuerdo con Requejo (2011), posición que la autora fundamenta a lo largo de su artículo, la interpretación de la *Alien Tort Statute* ofrece una amplia indeterminación, por cuanto varía de acuerdo a quien esté aplicando la ley.

La respuesta de la comunidad internacional a la sociedad civil

En cuanto a la respuesta de la sociedad civil a las violaciones de derechos humanos en las cuales se encontraban involucradas las multinacionales, se ha de decir que sus reclamaciones fueron enérgicas y en muchos casos estuvieron acompañadas de manifestaciones públicas y masivas, para que sus voces fueran escuchadas. Por su parte, las ONG de derechos humanos utilizaron su agencia para visibilizar a las víctimas y denunciar el comportamiento corporativo, en particular su complicidad con los hechos denunciados ante el sistema de organizaciones internacionales protectoras de los derechos humanos. Cuando la comunidad internacional se tornó visiblemente consciente y sensible ante el hecho de que las multinacionales realizaban actividades que iban en detrimento de los derechos humanos, no sólo tuvieron que investigar y profundizar en la realidad denunciada, sino comenzar a idear estrategias para que dichas corporaciones se hicieran responsables de sus actos y repararan a las víctimas. Con este propósito, la ONU acogió la iniciativa de crear un mecanismo voluntario que se llegaría a conocer como *Pacto Global*. La idea fue propuesta por el Secretario General, Kofi Annan, en el año 1999 durante el Foro Económico Mundial. La propuesta consistía en instar a las empresas a acoger diez principios contenidos en dicho instrumento voluntario. Los principios en cuestión versaban sobre tres temas: los derechos humanos, los derechos

laborales y el medio ambiente (en el año 2004 se incluiría un cuarto asunto, a saber, la lucha contra la corrupción). Los principios del *Pacto Global* se fundamentan en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y en los dos Pactos Internacionales de 1966 (*Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles* y *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*). Otros instrumentos sobre los cuales descansan estos principios son la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los consensos de la *Declaración de Río* del año 1992 sobre Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, y los compromisos adquiridos en la Cumbre Anticorrupción de la Organización de Naciones Unidas llevada a cabo en el 2004. El Pacto Global alberga un gran número de empresas, las cuales empezaron a implementar programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para tratar de mitigar y prevenir futuras violaciones de derechos humanos.² Sin embargo, esta iniciativa no puede considerarse un compromiso formal y firme por parte de las multinacionales, debido a dos aspectos: en primer lugar, no todas las multinacionales que existen en el mundo acogieron el Pacto, y en segundo lugar, este instrumento no es propiamente un tratado, sino un mecanismo voluntario, de manera que no genera obligaciones explícitas para aquellas empresas que deciden acogerse a sus principios. Las empresas que así lo hacen, pueden aplicarlo a las actividades que deseen y durante el tiempo que crean conveniente, razón por la que el Pacto Global no es considerado por los diferentes actores (organismos intergubernamentales, sociedad civil, sector corporativo) que integran la actual sociedad internacional como una herramienta eficiente para solucionar el debate de empresas y derechos humanos (Ruggie, 2014). Esto ha motivado amplias críticas de parte de la sociedad civil internacional, quienes alegan que el Pacto no es un instrumento jurídico que garantice el respeto de los

² Para profundizar sobre el lugar de estas y otras fuentes normativas en las cuales descansan los 10 principios del Pacto Global, véase: ONU (s.f.). La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial. El Pacto Mundial. En:

https://www.um.es/documents/4156512/4572708/RSC_Pacto_Mundial_responsabilidad_civica_empresas_en_economia_mundial.pdf/0ed4049d-ec4a-4346-90e1-9e7b9038fafb

derechos humanos de las personas que están dentro de la zona de influencia de las multinacionales.

A pesar de que la iniciativa del Pacto Global no zanjó de forma definitiva el debate en torno a empresas y derechos humanos, abrió el escenario para la puesta en práctica de un nuevo marco normativo, conocido como *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE), esto es, un esquema de regulación voluntaria del comportamiento corporativo de cara a los derechos humanos (Ramasastry, 2015). Muchas empresas, no obstante las críticas a que se hizo acreedor el principio de voluntariedad que informaba el Pacto, pautaron sus proyectos bajo el marco de la RSE, como lo muestra el hecho de que año tras año los representantes de las multinacionales más afamadas del mundo, se reúnen en un Foro de Naciones Unidas para reportar ante este organismo internacional sus logros en materia de respeto de derechos humanos, así como las dificultades que han tenido en la consecución del respeto de los derechos humanos. Pero ante esta realidad habría que preguntarse, ¿es realmente la convicción de respetar los derechos humanos lo que mueve a las multinacionales a acoger parámetros internacionales de respeto de los derechos humanos, o el respeto de los derechos humanos se ha convertido en un medio más para seguir obteniendo utilidades en el mercado?

Ante las críticas de la sociedad civil al Pacto Global como mecanismo para solucionar el debate histórico entre empresas y derechos humanos, la Organización de Naciones Unidas delegó a un grupo de juristas y académicos para la creación de un conjunto de normas, estas sí vinculantes a partir de su inclusión en un tratado, las cuales llegarían a conocerse como las *Normas de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas para las Empresas* del año 2003. Este instrumento vinculante, que proponía que las empresas debían asumir su responsabilidad en caso de verse comprometidas en violaciones de derechos humanos y responsabilizarse por los daños que sus actividades pudieran causar al medio ambiente, no fue nunca aprobado, debido a la negativa de los empresarios. La obligación de proteger y respetar los derechos humanos, contenida en el instrumento propuesto, fue inmediatamente rechazado por las multinacionales (Ruggie, 2014). Para defender esta negativa, las multinacionales argumentaron que ellas no eran Estados, sino particulares, y por tanto, al no ser sujetos del Derecho Internacional

Público, no podrían asumir obligaciones propias de aquellos actores, como eran las de proteger y garantizar los derechos humanos. De otra parte, argumentaron que la obligación de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, de ser asumida por actores privados como las multinacionales, implicarían el riesgo de privatizar estos derechos (Ruggie, J., 2014, pp.15). Adicionalmente, está la dificultad puesta de relieve por Ruggie, consistente en el hecho de que al imponer a las empresas la obligación de proteger y respetar los derechos de los ciudadanos, se puede provocar el efecto de hacer que los Estados frágiles o fallidos terminen por asumir explícitamente una política internacional irresponsable respecto a los derechos humanos. En palabras de Ruggie:

En los casos en los que la gobernanza es débil, traspasar a las empresas las obligaciones de proteger los derechos humanos e incluso respetar la amplia gama de derechos humanos puede socavar los incentivos políticos nacionales para que los gobiernos respondan más y sean más responsables ante sus propios ciudadanos, lo que es sugerentemente la forma más eficaz de respetar los derechos humanos (Ruggie, 2014, p.95).

El argumento de la eventual “privatización de los derechos humanos”, esgrimido por las multinacionales, descansa sobre la hipótesis de que, si se les concediera a las multinacionales la potestad de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, éstas estarían usurpando el rol del Estado como administrador de una sociedad (Ruggie, 2014). Sin embargo, ello no impide que para evitar que las multinacionales tengan mayor incidencia en los asuntos de gobierno, los Estados deben ejercer un control exhaustivo sobre las actividades empresariales en pro de que respeten los derechos humanos de la ciudadanía, sin que las medidas que se tomen restrinjan el libre mercado.

Desde su expansión en la década de 1990, las multinacionales han venido ganando poder político en los países donde realizan sus actividades, debido a que los Estados han flexibilizado sus políticas de inversión, y las multinacionales han condicionado su inversión en aras de obtener un beneficio del Estado. Es así, que las multinacionales actualmente tienen gran injerencia en temas tan determinantes como la economía o la política de un país. Históricamente, la mayoría de los casos de violaciones de derechos humanos en los cuales se han visto implicadas las multinacionales no han sido judicializados y, muchos de los que lo han sido, han terminado resueltos de forma

favorable hacia ellas. No es sino hasta muy recientemente que esta situación muestra cambios, gracias a la atención que se le está prestando a la sociedad civil.

Debido al rechazo del sector empresarial de las *Normas* de la ONU de 2003, la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas no aprobó la propuesta, y una vez más la solución al debate de empresas y derechos humanos quedó en un limbo. Si la voluntariedad y la obligatoriedad no eran las vías para resolver la controversia, ¿qué mecanismo podría resolverla en su lugar?. La solución llegaría nuevamente de la mano de Naciones Unidas, a saber: los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, instrumento que no sólo nacería de un consenso entre Estados, empresas y sociedad civil en lo concerniente al respeto de los derechos humanos, sino que implicaría un paso decisivo y superior respecto del marco de la RSE.

El fracaso de la iniciativa de las Normas motivó a la Comisión de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas a solicitar al Secretario General el nombramiento de un representante especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. La decisión del entonces Secretario de la Asamblea, Kofi Annan, recayó sobre el profesor John Ruggie, académico de la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard y reconocido representante de la línea constructivista en la disciplina de las Relaciones Internacionales. Entre los méritos e idoneidad de Ruggie para este cargo figuraba, además de sus altos avales académicos, el haber sido funcionario de Naciones Unidas durante diez años consecutivos y participado como uno de los artífices del Pacto Global. El mandato como representante especial para *la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, implicaba “definir y aclarar” el debate entre estos dos componentes y, para lograrlo, el profesor realizó una investigación exhaustiva en los países donde habían ocurrido los casos más emblemáticos de violaciones de derechos humanos. Un hallazgo importante de esta pesquisa consistió en advertir que varias empresas que habían puesto en práctica proyectos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no contaban con la aprobación, esto es, el aval social de la comunidad. La negativa de las comunidades hacia las multinacionales, se debía a que, a pesar de que las multinacionales invertían grandes cantidades de dinero en proveer servicios públicos y satisfacer necesidades

básicas, las multinacionales no se habían responsabilizado de las violaciones de derechos humanos causadas por sus actividades abusivas, y a que habían transgredido la dignidad de las personas, al igual que, habían imposibilitado el buen vivir de los habitantes de los países donde operaban. Esta circunstancia puso a Ruggie en conocimiento de dos problemas que se debían afrontar con nuevas respuestas: uno, la insuficiencia del marco voluntario de la RSE para hacer cara a los desafíos de derechos humanos de las empresas, y otro, la necesidad de contar con un marco más sólido y exigente en materia de responsabilidad para responder a la problemática, un marco que contara con la capacidad de vincular y co-responsabilizar a más actores.

Ruggie consultó a los tres actores involucrados en el debate: Estado, empresas y sociedad civil, lo que le permitió advertir que a nivel institucional existían vacíos que impedían ejercer el control del Estado sobre las actividades empresariales, lo que facilitaba la presencia de escenarios de frecuente y masiva violación de los derechos humanos. Así mismo, los bajos niveles de institucionalidad se manifestaban de forma agravada en los países en vías de desarrollo, especialmente en casos de complicidad tanto entre las empresas mismas, como entre éstas y entidades gubernamentales. La complicidad en materia de violaciones de derechos humanos, es un aspecto importante de explorar y esclarecer aquí, ya que una empresa, por ser actor privado, no puede ser responsabilizada de violaciones de derechos humanos, atribución únicamente posible de hacer frente a los Estados. Sin embargo, su comportamiento sí puede, en cambio, ser catalogado de cómplice. En este sentido resulta pertinente referir la clasificación que Wettstein (2010) sobre los tipos de complicidad posibles entre empresas y Estados en materia de derechos humanos.

Wettstein (2010, pp. 35-39) establece cuatro tipos de complicidad corporativa o empresarial, entendiendo de forma genérica por ésta aquella actuación u omisión de un actor empresarial que conduce a una violación de derechos humanos, cuando éste tiene previo conocimiento de las consecuencias de su actuación u omisión, así como de que se trata de un acto criminal que conlleva daños o afectación en bienes protegidos, como son los derechos humanos. Los cuatro tipos de complicidad empresarial establecidos por Wettstein son, en su orden de análisis: la complicidad directa, la complicidad indirecta, la

complicidad ventajosa (*beneficial complicity*) y la complicidad del silencio (*silent complicity*).

Así, cuando las empresas tienen pleno conocimiento de las violaciones de derechos humanos derivadas de sus actividades abusivas, o cuando facilitan los medios para que otros actores lleven a efecto violaciones de derechos humanos, las empresas están incurriendo en *complicidad directa*. Para ejemplificar este tipo de complicidad Wettstein (2010, p. 36) refiere el caso de *Yahoo!*: la conocida multinacional interceptó el correo electrónico de un periodista chino opositor, con el fin de otorgar información confidencial a su Gobierno. En este caso, *Yahoo!* violó el derecho a la privacidad y a la libre expresión del periodista, y el beneficio que recibió a cambio fue que el Estado le otorgara una licencia para realizar sus operaciones sin censura en territorio chino.

Así mismo, existe *complicidad indirecta*, cuando “las actividades de la corporación no contribuyen directamente a la violación de derechos humanos, [sino que] más bien apoyan, de manera general, la capacidad del perpetrador para llevar a cabo las violaciones sistemáticas de derechos humanos” (Wettstein, 2010, p. 36). Un caso de ello es cuando las empresas facilitan recursos a los Estados para que cometan violaciones de derechos humanos. La complicidad indirecta, a diferencia de la directa, no requiere de la participación activa de las empresas en la violación de derechos humanos, aunque tiene en común con ésta la obtención de un beneficio o ventaja por su complicidad.

La complicidad ventajosa (*beneficial complicity*) se caracteriza porque la empresa obtiene un beneficio de las violaciones de derechos humanos, sin importar si participa directa o indirectamente. Según Anita Ramasatry (2002, citada por Wettstein, 2010, p. 36), si bien en el caso de la complicidad ventajosa es difícil comprobar legalmente que las empresas son partícipes de violaciones de derechos humanos, su participación hace que incurran una culpa moral. La complicidad beneficiosa plantea cuestionamientos respecto a cómo usan la ética las empresas multinacionales en sus actividades.

Por último, figura la complicidad del silencio (*silent complicity*). Este tipo de complicidad se caracteriza porque las empresas tienen pleno conocimiento de las violaciones de derechos humanos, pero deciden guardar silencio al respecto a fin de no afectar ni poner en riesgo sus operaciones, actividades y/o ganancias. En este caso, al igual que en la

complicidad ventajosa, no importa si las empresas participan directa o indirectamente en dichas violaciones. La complicidad del silencio se presenta, por ejemplo, cuando las multinacionales tienen conocimiento de las violaciones sistemáticas de derechos humanos que cometen los Estados, y no quieren o no pueden poner en evidencia lo que está sucediendo, ya que, de hacerlo, los Estados les impondrían sanciones o les quitarían la licencia de funcionamiento.

Al comenzar su mandato en 2005, Ruggie y su equipo no sólo pudieron diagnosticar de cerca la situación en torno a la relación empresas y derechos humanos, sino que se resolvieron a fomentar un diálogo entre los tres actores involucrados en la discusión, con la firme convicción de que de esta manera podrían hallarse soluciones. Se trató en definitiva de un diálogo *multistakeholder*. En la misma medida en que el Relator y su equipo se acercaban y escuchaban las opiniones de los actores involucrados, el diálogo iba fomentando una cultura de escucha entre sus actores. Como se explica a continuación, se trata de un enfoque constructivista del cual Ruggie es uno de los más destacados defensores. Esta aproximación permitió al Representante Especial advertir que, para crear una solución eficiente al problema, era necesario que cada actor asumiera distintas responsabilidades para alcanzar el respeto de los derechos humanos Ruggie (2014).

Conviene en esta parte hacer explícito en qué consiste el enfoque constructivista de las Relaciones Internacionales y cómo éste quedó conscientemente incorporado en el mandato de Ruggie, para terminar en la adopción, primero, del Marco *Proteger, Respetar y Remediar* (PRR de aquí en adelante), y luego, en los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos* (Principios Rectores de aquí en adelante).

El Constructivismo: enfoque teórico del mandato Ruggie y del Marco PRR

El constructivismo es una de las corrientes más importantes e influyentes entre las que marcan el giro que

Pese a lo mucho que se ha escrito sobre el constructivismo y su importancia en la disciplina, poco se encuentra en términos de su definición. Como bien lo sostiene

Zehfuss (2002, pp. 2-3) más frecuente que su definición lo son las fórmulas simples y reduccionistas que lo caracterizan como teoría intermedia (*third ground theory*) en el debate entre racionalistas y reflectivistas, así como entre neorrealistas y neoliberales, caracterización que probablemente se debe a las primeras páginas del seminal artículo de A. Wendt (1992) uno de sus principales exponentes, o las tautológicas que lo conceptúan como el “giro constructivista” en las relaciones internacionales. Comoquiera que se trate de caracterizaciones que procuran poner de relieve ya el lugar distintivo que ocupa el constructivismo en el “tercer gran debate” de la disciplina (Lapid, 1989), o su importancia como línea divisoria de aguas de cara a los enfoques epistemológicos dominantes, no esclarecen su sentido como enfoque teórico. No es difícil comprender por qué no abundan las definiciones alrededor del constructivismo. La razón de ello estriba en que más que una teoría con un conjunto de premisas sustantivas que defender sobre el orden y la política mundial, de lo que se trata es de un enfoque epistemológico que, en cuanto tal, conduce a una posición ontológica sobre ese mismo orden y las prioridades que los actores involucrados establecen en él, así como sobre las formas en que tal orden y prioridades pueden ser modificados en el mismo proceso de interacción de los actores.

Como se trata de una postura o enfoque, más que de una teoría sustantiva, conviene describir lo que es el constructivismo a partir de una serie de premisas metodológicas (y epistemológicas) que asume conscientemente. Se trata de los siguientes presupuestos, que son expuestos por Reuss-Smit (2005, pp 196-198):

1. En la medida en que las estructuras se consideran moldeadas por el comportamiento de los actores sociales y políticos, sean estos individuos o estados, los constructivistas sostienen que las estructuras normativas o ideacionales [factores que están tejidos en la acción] son tan importantes como las materiales, es decir, reglas e instituciones son tan importantes como los intereses materiales o las capacidades materiales con que cuentan los actores. Los constructivistas consideran que los sistemas de ideas, creencias y valores compartidos comprenden características estructurales y que éstas ejercen una influencia poderosa en la acción social y política. Vale recordar en lo que a esta

premisa se refiere que, como lo ha expresado Wendt (1995, p. 73, citado por Reuss-Smit, 2005, p. 196), los “recursos materiales sólo adquieren sentido para la acción humana a través de la estructura del conocimiento compartido en el cual se encuentran insertos”.

2. Se enfatiza la importancia de las estructuras normativas e ideacionales por cuanto se estima que éstas dan forma a las identidades sociales de los actores políticos. De este modo, los constructivistas argumentan que la importancia de comprender cómo las estructuras no materiales condicionan las identidades de los actores radica en que las identidades informan los intereses y éstos, en su orden, a las acciones.
3. Por último, los constructivistas consideran que los agentes y las estructuras se constituyen recíprocamente. Las estructuras normativas e ideacionales pueden condicionar las identidades de los actores, pero estas últimas no existirían a no ser por las prácticas informadas de dichos actores.

Estas premisas de base que sirven de andamiaje para el enfoque constructivista permiten, de entrada, comprender por qué la apuesta de Ruggie en unos principios compartidos entre los tres actores de la discusión empresas/derechos humanos: Estados, empresas y organizaciones de la sociedad civil. Es decir, si no hay reglas internacionales que obliguen a un comportamiento responsable por parte de muchas de las empresas y de algunos Estados, es porque no ha habido un marco común de comprensión (y por supuesto, de diálogo) para que éstas se creen. Pero, adicionalmente, este marco común sólo puede darse a través de un proceso de interacción. Estos aspectos se discutirán a medida que se presente aquí el constructivismo de Ruggie.

Parece extraño hablar de un constructivismo de Ruggie, pero así es. El hecho es, como lo ha advertido Zehfuss (2002), que aun cuando hay determinados elementos comunes a todos los académicos que trabajan en el marco de este enfoque, existen por lo menos tres vertientes específicas dentro de la corriente más general. Se trata, en la lectura de Zehfuss (2002) que aquí se comparte y que sirve de guía a la presente exposición, de tres constructivismos articulados a los nombres de sus autores: el de Wendt, el de Onuf y el Kratochwil. Conviene comenzar por el vinculado al nombre de Wendt, si bien no es

este el primero cronológicamente hablando, ya que es Onuf quien introduce el término en su trabajo *World of Our Making* (1985) y quien presenta también la primera versión teórica del constructivismo en las relaciones internacionales (Zehfuss, 2002, pp. 10-11). Muy brevemente, el constructivismo de Wendt, resumido en su artículo *Anarchy is what states make of it* (1992), puede caracterizarse en los siguientes componentes centrales: 1) el argumento (común a todo el constructivismo) de que la forma en que la política internacional se lleva a efecto es *hecha* y no *dada*, pues las identidades y los intereses son construidos y sostenidos por una práctica intersubjetiva que se desarrolla entre los agentes. Los intereses, punto de partida tanto del neorrealismo como del neoliberalismo para leer la política internacional, descansa, según Wendt, en la identidad, y ésta a su vez en las nociones que sobre el yo y el entorno se van configurando merced a las interacciones de los agentes. Es este el modo en que la realidad es construida. (Zehfuss, 2002, p. 12).

En lo que a Onuf respecta, su constructivismo le da un fuerte énfasis a las reglas, tal como se advierte desde su formulación inicial en *World of Our Making* (1985). Para Onuf cualquier análisis de la vida social (y las relaciones internacionales son una instancia de esta) ha de comenzar con las reglas. Una regla es una “proposición que le dice a las personas que deben hacer” (Onuf, 1998, citado por Zehfuss, 2002, p. 20). Por cuanto las reglas orientan el comportamiento humano, hacen posible que los significados (o sentidos) de las acciones sean compartidas. Más aún, las reglas crean la posibilidad de la misma agencia de los actores. Los agentes actúan en un contexto institucional, esto es, en un contexto de patrones estables de reglas y prácticas relacionadas con aquellas, pero al mismo tiempo actúan sobre dicho contexto. Esto implica que los actores o agentes cambian colectivamente el contexto, pero lo hacen no según sus propias elecciones. De ahí que las acciones puedan tener consecuencias imprevistas o indeseadas. Las reglas, las instituciones y las consecuencias imprevistas constituyen patrones estables, esto es, eso que llamamos estructuras (Onuf, 1998, p. 61, citado por Zehfuss, 2002, p. 20). El conjunto de estos argumentos permite a Zehfuss considerar, con razón desde mi punto de vista, que la posición central de Onuf descansa en la zona donde las relaciones internacionales y del derecho internacional se encuentran (Zehfuss, 2002, p. 19).

En lo que atañe a la posición de Kratochwil, conviene decir que es muy cercana a la posición de Onuf. Kratochwil, al igual que Onuf, otorga el papel más importante en la lectura de las relaciones internacionales a las normas, pero la diferencia radica en la importancia que otorga al razonamiento moral, esto es, al razonamiento en el marco de la razón práctica. Así, como lo bien lo indica Zehfuss (2002), la metáfora wittgensteiniana de los “juegos de lenguaje”, definidos en términos de reglas y normas, constituye su punto de partida en el análisis que desarrolla en la que es una de sus obras fundamentales: *Rules, Norms, and Decisions* (1989). Las interacciones políticas, es decir, la praxis política, incluida la internacional, sólo pueden tener lugar sobre la base de comprensiones o entendimientos compartidos. De ahí que toda inteligibilidad del comportamiento implica su valoración, su juicio en términos morales. Sin tal base, la observación misma sería ininteligible, por cuanto la inteligibilidad de toda acción humana descansa en la interpretación y es indisoluble de su enjuiciamiento valorativo. Para Kratochwil, la acción política, según ha de quedar incorporada en el entendimiento de las relaciones internacionales, debe ser comprendida en términos de su “sentido” o “significado”, más que en términos de algo puramente instrumental. La intersubjetividad es la condición de que una acción pueda tener sentido, pues aquella implica comprensión compartida y, por tanto, que se le pueda adjudicar un sentido. Lo importante sin embargo es que, si el sentido de una acción depende en última instancia de lo que intersubjetivamente se entiende como el sentido de la acción, entonces el sentido como tal es una función normativa.

Es así como, para Kratochwil, el papel de las reglas y normas en la vida social ha de ser radicalmente reconceptualizado. En su análisis de la propuesta de Kratochwil, Zehfuss (2002, p. 19) nos indica que:

Las reglas y las normas, como ocurre en la teoría de los juegos de lenguaje de Wittgenstein, no son una mera destilación de los cálculos de utilidad, sino las condiciones antecedentes tanto de las estrategias como de aquello que funge como criterio de racionalidad. Las normas no sólo establecen ciertos juegos y facultan a los jugadores para que sigan sus objetivos en el marco establecido por ellas, sino que establecen significados intersubjetivos que le permiten a los actores dirigir sus acciones a otros, comunicarse con otros, apreciar

la cualidad de sus acciones, criticar los reclamos y justificar las elecciones (Kratochwil, 1993, pp. 75-76, citado por Zehfuss, 2002, p. 18).

Con esta caracterización de las tres aproximaciones que se dan dentro del constructivismo —Wendt, Onuf y Kratochwil— se hace posible ver tanto su unidad como las diferencias que se marcan dentro de un mismo enfoque. Wendt hace énfasis en el papel de las identidades y cómo estas se constituyen o devienen tales en el juego de interacción entre agentes; Onuf, pone su dedo sobre las reglas y carácter de constituyentes de sentidos, y, finalmente, Kratochwil, aunque también pone el acento en las reglas y normas, destaca el carácter normativo y moral de ello, lo cual plantea una posición que él mismo cataloga de epistemológica por su sentido polémico frente a las concepciones más científicas.

Importa ahora, una vez establecidas estas distinciones, caracterizar de forma específica el constructivismo de Ruggie. Lo primero que conviene destacar es que, aunque el nombre de Ruggie no aparece como referente inmediato en la clasificación de los tres constructivismos enumerados por Zehfuss, la perspectiva que lleva el título autoral de Kratochwil está íntimamente vinculada al artífice de los Principios Rectores desde su inicio. Zehfuss misma lo reconoce así (2002, p. 11), al admitir que el artículo conjuntamente publicado por Kratochwil y Ruggie en 1986 en el cuadragésimo volumen de *International Organization*, y que llevó por título: *International Organization: A State of the Art on the Art of the State*, fue una de las primicias importantes de la corriente constructivista. Sin embargo, a la inevitable pregunta de por qué la mencionada variante del constructivismo no lleva justamente el nombre de Ruggie, la profesora responde:

Ruggie es cada vez más reconocido como otro de los constructivistas clave. Sin embargo, aunque él mismo ha aseverado haber realizado un trabajo constructivista desde 1975, no ha sostenido, a diferencia de Kratochwil y Onuf, haber desarrollado un modo nuevo de investigación de la política internacional (Zehfuss, 2002, p. 11, nota 47).

Es decir, aunque Ruggie puede considerarse legítimamente uno de los fundadores del constructivismo, al lado de Wendt, Onuf y Kratochwil, su modestia académica ha provocado que ninguna de las tres líneas fundacionales de la corriente, según lo establece Zehfuss, quede asociada explícitamente a su nombre. Pero más allá de este

rasgo de su moral individual, está el hecho de que Ruggie es un autor difícil de clasificar y, en este sentido, como lo expresa Ole Weaver (1997, p. 183): el hecho de que sea “un caso paradigmático de autor no paradigmático” lo empuja a ser un autor “potencialmente *invisible*”. La diferencia específica de la línea Kratochwil/Ruggie dentro del constructivismo es el énfasis puesto en la intersubjetividad, lo que en su aplicación al marco PRR se expresa, en último término, en el enfoque *multistakeholders*. Ahora bien, de hecho, se trata del concepto y la realidad del multilateralismo, tanto en perspectiva descriptiva como normativa. En el artículo de 1986 de co-autoría con Kratochwil, Ruggie plantea la cuestión sobre la primacía de los compromisos epistemológicos que determinan el comportamiento de los agentes en la arena internacional. Sin embargo, no se trata de un argumento desarrollado por primera vez en colaboración con Kratochwil, sino de una línea de trabajo que desde los años setenta ya había sido asidua y sistemáticamente abordada.

Las transformaciones que se comienzan a operar en el ámbito internacional a partir de los setenta abren la discusión sobre la acción colectivamente coordinada, en otras palabras, sobre el lugar de la institucionalización. Tal vez son Keohane y Nye (1971) los primeros en advertir cómo estos acontecimientos (el declive del sistema de Bretton Woods, la crisis petrolera y el fracaso de la guerra en Vietnam) afectan el modo de entender la política mundial, lo que los lleva a articular un paradigma nuevo: el del transnacionalismo, según el cual las corporaciones multinacionales, los movimientos sociales transnacionales y las organizaciones internacionales han creado un mundo sin fronteras y, en ese sentido, eclipsado al Estado territorial (Keohane, 1977, p. 3; Suhr, 1997, p. 97). Sin embargo, un impulso importante lo da Ruggie en esta línea, al introducir el concepto de “comunidades epistémicas”, concepto central en el constructivismo.

Acepta, al igual que los neoliberales, que el sistema internacional ha sufrido modificaciones que lleva a los Estados a procurar principios y formas de decidir que sean colectivas. Desde esta perspectiva, el comportamiento internacional será visto como un comportamiento institucionalizado, en el sentido de que será coordinado y sujeto a patrones, esto es, no totalmente impredecible (Suhr, 1997, p. 188). Se trata de una situación que exige respuestas de carácter colectivo, lo cual a su vez implica la

“institucionalización internacional de ciertos aspectos asociados a la conducta nacional” (Ruggie, 1975, p. 568, citado en Suhr, 1997, p. 188). Al tratar el asunto de la institucionalización y organización del orden mundial, Ruggie establece tres niveles de respuesta colectiva: las comunidades epistémicas, los regímenes internacionales y las organizaciones internacionales:

Al describir la ‘respuesta colectiva’ de los estados a las situaciones colectivas..., es menester diferenciar tres niveles de institucionalización: un primer nivel, que es puramente cognitivo y que llamaré ‘comunidades epistémicas’; un segundo nivel que consiste en una serie de expectativas mutuas que son, por lo general, acordadas a través de reglas, regulaciones y planes..., y que denominamos “regímenes internacionales”, y un tercer nivel correspondiente a las organizaciones internacionales. (Ruggie, 1975, p. 569).

Lo importante y novedoso en el enfoque de Ruggie, a diferencia de los institucionalistas, es que la posibilidad de los regímenes internacionales, con sus reglas y acuerdos, y de las organizaciones, descansa sobre las “comunidades epistémicas”. Más aún, en el artículo de 1986, escrito con Kratochwil, se pasa a una crítica a la teoría de los regímenes internacionales, que será expresada en los términos de que la epistemología (en dicha teoría) contradice a la ontología (Kratochwil y Ruggie, 1986, p. 764) Afirman, como lo recoge Suhr (1997, p. 191), que la teoría de los regímenes pone de relieve el carácter decisivo que desempeñan los valores, las normas y otros elementos de orden prescriptivo que, por haber sido constituidos de forma intersubjetiva, no deben ser estudiados, como lo hace la teoría de los regímenes, desde una perspectiva positivista o instrumental-utilitarista. El enfoque apropiado, insistirán, debe ser interpretativista o hermenéutico (Suhr, 1997, 191-192).

Como ya se comentó en páginas anteriores con relación a Kratochwil —y así también será en lo que atañe a Ruggie—, el “sentido” compartido intersubjetivamente tiene el peso fundamental al momento de comprender las acciones en el ámbito internacional, específicamente cuando se trata de acciones en las que se afectan distintos actores, con distintos roles y expectativas. Ahora bien, ¿qué hace que el “sentido” de una acción pueda ser compartido intersubjetivamente? Aquí vuelve a jugar el concepto introducido por Wittgenstein de “juegos de lenguaje”. Lo que en últimas se comparte cuando se

comparte un sentido no es otra cosa que una regla de uso de los signos. En otras palabras, la premisa de la existencia de una comunidad epistémica, situada en la base de la cooperación *multistakeholders*, es una regla de uso de los signos (acciones en el proceso de interacción) que los actores comparten en su práctica. Esto ha constituido la apuesta de Ruggie en la elaboración de los Principios Rectores. De ahí, sus fases: primero, el diálogo *multistakeholders*, la elaboración de un Marco de significados, y la expedición de unos Principios Rectores (reglas de uso, el “cómo” de la interacción entre Empresas, Estados y sociedad en torno a los derechos humanos).

Una vez explorado la noción constructivista de Ruggie que informa los Principios Rectores, conviene presentar el contenido tanto del Marco PRR como de los Principios.

El marco PRR y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

El mandato de Ruggie como Representante Especial del Secretario General de la ONU para Empresas y Derechos Humanos, tuvo dos períodos, el primero desde 2005 hasta 2008, que sería prorrogado por otro período de tres años (2009-2011). El primer período tuvo como resultado el Marco *Proteger Respetar y Remediar*, iniciativa que Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (anteriormente Comisión) en 2008. El Consejo de Derechos Humanos aprobó el Marco y solicitó a Ruggie que elaborara herramientas prácticas para su implementación. De esta manera, el Consejo prorrogó el Mandato del Representante Especial por tres años más, de manera que Ruggie y su equipo tuvieron tiempo suficiente para elaborar los Principios Rectores, herramientas que le permitirían a los actores involucrados en el debate de empresas y derechos humanos, implementar satisfactoriamente el Marco.

Antes de hablar de los Principios Rectores, es necesario referirse al Marco PRR, especialmente a las responsabilidades que deben asumir el Estado, las empresas y la sociedad civil para la consecución del respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales. En su libro *¿Solamente Negocios? Multinacionales y derechos humanos*, Ruggie establece los pilares en los que se erige el Marco:

1. El deber del Estado de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas y de sometimiento a la justicia;
2. Una responsabilidad independiente de las empresas de respetar los derechos humanos. Las empresas deben actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos de terceros y para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que estén implicadas.
3. La necesidad de que las víctimas puedan disponer de un mayor acceso a mecanismos de reparación eficaces, ya sean judiciales o no judiciales. (Ruggie, 2014, p. 18).

Es importante recalcar, como lo hace Ruggie (2014, p. 123), que el Marco y los Principios para la aplicación del anterior tienen en conjunto como objeto “crear una plataforma normativa global común, así como un asesoramiento de carácter político con autoridad que sirvan de base para conseguir un progreso acumulativo gradual, sin que por ello se obstaculice cualquier otro avance prometedor a largo plazo”. En este propósito común, al Marco PRR le corresponde el *qué* debe hacerse, mientras que, a los PR, el *cómo* hacerlo (p. 123).

El Marco PRR confirma, en primera instancia, que el Estado como sujeto garante de obligaciones de cara a los derechos humanos, es el único que puede proteger los derechos de los ciudadanos. El Estado protege los derechos humanos de sus ciudadanos a través de la vigilancia de las actividades empresariales. Asimismo, los Estados tienen la potestad de aplicar las sanciones que crean convenientes a aquellos actores que fomenten violaciones de derechos humanos, que, en este caso particular, serían las empresas. En lo que respecta a las empresas, éstas tienen el deber de respetar los derechos humanos de aquellos que están dentro de su zona de influencia y deben, en consecuencia, asumir las responsabilidades derivadas de aquellas actividades que se consideren lesivas de los derechos de las personas. Un componente importante para la garantía del cumplimiento empresarial en sus obligaciones es la debida diligencia, mecanismo que éstas deben emplear para respetar los derechos humanos en sus actividades (más adelante, al tratar los PR, se abordará con más detalles este aspecto).

Por ahora, se hablará del tercer pilar del Marco, el deber que tienen tanto el Estado como las empresas de crear mecanismos judiciales y no judiciales de remediación eficaces, y garantizar que las víctimas tengan acceso a estos mecanismos. Dentro de los aspectos que el Estado y las empresas deben tener en cuenta en la creación de mecanismos de remediación, está la participación activa de las víctimas en la creación de dichos mecanismos, es decir, las víctimas tienen voz y voto en la creación de los mismos. Como puede advertirse hasta aquí, se trata de un componente del enfoque constructivista: los principios son una realidad social, especialmente normativa, que se va construyendo en la interacción de los tres actores. Para crear mecanismos de reparación judiciales idóneos, es necesario reestructurar el sistema judicial internacional y nacional, debido a que, como se mencionó anteriormente, las empresas no son sujetos del Derecho Internacional Público, sino Privado. Es sabido que el Derecho Internacional Público no dirime las controversias que se derivan de las interacciones y las actividades empresariales. En cuanto a los mecanismos no judiciales de remediación, ha de decirse que deben ser una construcción conjunta entre Estados y sector empresarial, y que las empresas como responsables de violaciones de derechos humanos, deben asumir un papel protagónico en dicha construcción.

Luego de que el Marco fuera aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Consejo le solicitó al *representante especial* que diseñara herramientas prácticas para que los tres actores (Estado, empresas y sociedad civil) pudiesen implementarlo. En respuesta a dicha solicitud, Ruggie y su equipo interdisciplinar de trabajo, empezaron a crear los PR, principios que ilustraban la forma en que los actores inmersos en el debate podían implementar el Marco. Tradicionalmente, en el discurso de los derechos humanos, a los Estados competen las obligaciones o deberes de “respetar, proteger y realizar”, a los que también se suele añadir el deber de “fomentar”. Sin embargo, importa enfatizar que cuando se dice “proteger” de lo que se trata es de “proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros; es decir, actores privados” (Ruggie, 2014, p. 125). Así, en el caso de los Estados, ello implica el deber de investigar las violaciones de derechos humanos que pueda ocasionar una empresa, así como el de establecer una vigilancia

exhaustiva de las actividades empresariales y aplicar las sanciones judiciales que se requieran en caso de que aquellas incurran en violaciones de derechos humanos; todo esto lo harán con el fin de proteger los derechos de los ciudadanos que se encuentren dentro de su jurisdicción.

En el informe de 2008, donde se dio a conocer el Marco, se indicó que:

La naturaleza general del deber de proteger la entienden bien los expertos en derechos humanos, tanto en el seno de los gobiernos como fuera de ellos. Lo que parece menos internalizado es la serie diversa de ámbitos políticos en los que los Estados pueden desempeñar es deber con respecto a las actividades empresariales, en particular la manera de fomentar una cultura empresarial que respete los derechos humanos en casa y en el extranjero. Esto debería considerarse una prioridad política urgente para los gobiernos (Ruggie, 2014, p. 127).

La mención explícita al fomento de una cultura empresarial de respeto de los derechos humanos es un componente central del enfoque constructivista de Ruggie, pues contempla explícitamente el reconocimiento de las ideas como factor determinante de los comportamientos y de las identidades, así como la posibilidad de transformación de los actores a partir de reglas recíprocamente reconocidas en sus prácticas comunes.

Por su parte, las empresas deben respetar los derechos humanos, y para lograrlo, deben hacer uso de la debida diligencia para prevenir y mitigar los daños causados a las personas que están dentro de su zona de influencia (Ruggie, 2014, pp. 125-142). Pero, ¿qué es debida diligencia?, la debida diligencia es un conjunto de estrategias que, si se aplican adecuadamente, serán útiles para prevenir futuras violaciones de derechos humanos.

En primer lugar, las empresas deben identificar los riesgos que puedan suscitarse en el contexto que desarrollan sus actividades, para esto, hay que tener en cuenta que los riesgos son diversos y dependen del contexto en el que surgen, es así que las empresas deberán evaluar los riesgos humanos y medio ambientales que puedan presentarse. Luego de que la empresa identifique los riesgos que puedan presentarse, se deben

diseñar estrategias eficientes para prevenir los daños que puedan ser causados por las actividades empresariales. En caso de que las medidas tomadas por la empresa no hayan sido las suficientes o que exista un error en su implementación, las empresas deberán crear los mecanismos necesarios para reparar los daños. Una vez se han implementado las estrategias para prevenir los daños, y de haber creado mecanismos para reparar los daños causados a las víctimas de violaciones de derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento del proceso de debida diligencia, y deben hacer las modificaciones correspondientes en caso de que surjan nuevos riesgos.

Por último, están los principios inherentes a la remediación a las víctimas de violaciones de derechos humanos. Si bien la remediación es una responsabilidad de las empresas, ésta requiere de varios principios para hacerse realidad. Según Ruggie, la responsabilidad de remediar los daños causado por las empresas debe ser asumida por el Estado y las empresas, quienes deben aliarse para construir mecanismos viables y adecuados para reparar a las víctimas. Como se dijo anteriormente, los mecanismos pueden ser judiciales y no judiciales.

Quizás el propósito de Ruggie al diseñar los Principios Rectores fue que las empresas se responsabilizaran de las violaciones de derechos humanos que puedan cometer, pero al mismo tiempo existe otro propósito más elevado, y es el de crear una cultura de respeto de los derechos humanos, una cultura que se construye a través del diálogo multistakeholder, una cultura que se construye progresivamente. Si se logra en el tiempo que los Estados, las empresas y la sociedad civil asuman sus responsabilidades, en torno a las empresas y los derechos humanos, no sólo se construirán relaciones más respetuosas y amables, sino que el respeto de los derechos humanos traerá consigo beneficios para todos los actores involucrados.

Ruggie y su equipo de colaboradores crearon un total de treinta y un principios, a continuación, se darán a conocer algunos de ellos. Los Principios que se exponen a continuación, fueron tomados del *Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Puerta de Entrada*, documento elaborado por la

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en colaboración con Sustentia Innovación Social.

El Estado debe supervisar si se aplican las medidas que establece (políticas, leyes, reglamentos y medidas judiciales), si son efectivas y suficientes para el contexto, y cómo se complementan unas y otras. Debe estar atento a posibles correcciones necesarias y al desarrollo de nuevas medidas que resuelvan problemas que han quedado al descubierto (Carneiro et al., 2013, p.25).

Dado que las multinacionales han adquirido tanto poder político en los últimos años, el Estado debe hacer un esfuerzo por recuperar su papel de administrador de la sociedad, y ejercer su soberanía tanto en su territorio como en su jurisdicción. Una vez se apliquen las medidas en pro de prevenir violaciones o se apliquen las debidas sanciones, el Estado tendrá la responsabilidad de supervisar dichas medidas, evaluarlas y diseñar los cambios que deban implementarse, esto con el fin dar respuesta a las problemáticas que puedan suscitarse y evolucionar en la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos.

En cuanto a las empresas, los PR señalan que “independientemente de su tamaño, sector contexto operacional, propietario y estructura, todas las empresas están obligadas a respetar los DDHH” (Carneiro et al, 2013, p.29). John Ruggie y su equipo ponen de manifiesto esta necesidad en los Principios Rectores, porque las pequeñas y medianas empresas, al igual que las multinacionales pueden cometer violaciones de derechos humanos. Por otro lado, el Estado debe orientar a las pequeñas y medianas empresas en la implementación de la debida diligencia en sus actividades empresariales, como se dijo anteriormente, la cultura del respeto de los derechos humanos es una construcción de los tres actores involucrados en el debate (Estado, empresas y sociedad civil).

El Principio número 27 menciona que “Los mecanismos no judiciales pueden proceder del Estado o del ámbito privado, pueden pertenecer al ámbito nacional o al internacional” (Carneiro, 2013, p.40). Este Principio hace alusión al tercer pilar del Marco, y tanto el Estado como las empresas participan en la creación de los mismos. El Estado tiene la potestad conferida por la sociedad civil de impartir las sanciones que sean pertinentes

de acuerdo al tipo de violación de derechos humanos en la que incurran las empresas. Por su parte, las empresas como responsables de violaciones de derechos humanos, deben crear mecanismos de remediación no judiciales, para crearlos, les es muy útil establecer alianzas con el Estado. La experticia del Estado y la innovación característica de las empresas unidas, puede dar como resultado mecanismos de remediación no judiciales eficaces. En cuanto a la dimensión geográfica de los mecanismos de remediación, tanto las sanciones como los mecanismos de remediación, pueden ser impartidos por organismos internacionales que hayan sido creados para proteger los derechos humanos, o por entidades estatales a nivel doméstico.

Muchas organizaciones internacionales manifestaron su beneplácito por la creación de los Principios Rectores, entre ellas están la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Corporación Financiera Internacional (CFI), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC), entre otras. Al estar de acuerdo con la metodología que usó Ruggie para elaborar los Principios y con la idea de que cada actor debe asumir una responsabilidad en torno a los derechos humanos, estas organizaciones internacionales empezaron a exigir a sus países miembros que acogieran los Principios Rectores, tanto a los países que tradicionalmente pertenecían a la organización, como a los países que deseaban ingresar a la misma. En el caso de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), esta organización creó las *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. “Las *Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales* son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsables dentro de un contexto global, conformes a las leyes aplicables y las leyes reconocidas internacionalmente. Las *Directrices* constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover” (OCDE, 2013). En el caso de Colombia, este país debe acoger las *Directrices* y aplicarlas en su contexto empresarial, para poder acceder a la Organización para el Desarrollo y el Crecimiento Económicos (OCDE), también es

importante mencionar que siendo Colombia un país respetuoso del Derecho Internacional, decide en 2011 firmar un convenio con el Reino Unido para implementar los Principios Rectores. Esta idea se desarrollará más adelante, cuando se hable de cómo se implementan los Principios Rectores en Colombia con ayuda de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES: EL CASO DE LA AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID)

En el presente capítulo, se describe el papel de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AECID) en la incorporación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en Colombia. Se ha hecho una revisión bibliográfica de la documentación publicada por AECID, por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y se ha consultado el Plan Nacional de Acción del año 2015 sobre empresas y derechos humanos, entre otros documentos que ilustran la manera en que los Principios Rectores se están dando a conocer. De igual modo, se visibiliza la manera en que se configura el diálogo *multistakeholder* para construir soluciones conjuntas al debate entre empresas y derechos humanos.

Para comprender cuál es el papel de la AECID en la incorporación de los Principios Rectores (PR), es necesario exponer sucintamente las distintas nociones de desarrollo que han jalonado la historia de la cooperación internacional a este respecto, decir algo sobre el surgimiento del sistema de cooperación al desarrollo y sobre el papel de las denominadas agencias de cooperación al desarrollo, papel que ha estado fuertemente influido, si no determinado, por las necesidades que en el plano social mundial se han dado en los diferentes contextos.

Es importante mencionar que, en un principio, la cooperación al desarrollo tendía a ser una cooperación asistencialista. Posteriormente, la cooperación empezó a empoderar a las personas para que pudiesen construir su proyecto de vida.

Luego de dar a conocer las distintas nociones de desarrollo y el papel de las agencias de cooperación, se describirá cómo

surgió la cooperación internacional española, y cómo se creó la AECID, entidad adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores de España.

Es de señalar que este capítulo se hará cargo de la cuestión de cómo AECID ha contribuido a la implementación de los PR, lo cual es un objetivo explícito de la investigación. Como adelanto, se impone indicar que esta contribución de AECID a la

implementación de los PR va más allá de una mera contribución, pues su papel ha sido sin duda protagónico. Su compromiso ha partido de una alianza sólida con el Estado colombiano, orientada a la construcción por parte de este último de una política pública sobre empresas y derechos humanos. De la misma forma, AECID, la Consejería Presidencial sobre Derechos Humanos, ONG reconocidas como la Fundación Ideas para la Paz, han creado un diálogo *multistakeholder* con el fin de crear soluciones conjuntas, e incluir a los actores que participan en el debate (Estado, empresas y sociedad civil).

En adelante se desarrollan los temas anteriormente enunciados.

No hay una noción única de desarrollo, pues se trata de un concepto que, primero, no es neutral, y segundo, está articulado a los contextos históricos en que se requiere su uso. De hecho, el desarrollo es algo que se hace, es decir que es resultado de la política, en otras palabras, hay lo que se podría llamar “políticas de desarrollo”. Así, la noción que se tenga de desarrollo estará siempre directamente relacionada con el contexto y las problemáticas que en tal contexto surgen y deben ser atendidas. En este capítulo se hará abstracción de los aspectos polémicos (con seguridad de gran interés e importancia) que encierra el tema del desarrollo. Por ello se tomará de forma descriptiva la cuestión, así como las transformaciones que impactan la concepción de desarrollo y la cooperación al desarrollo, con el único fin de situar y poder justificar con claridad el papel de AECID en la implementación de los PR. Conviene indicar, entonces, que los cambios esenciales en la noción de desarrollo a escala mundial pueden caracterizarse en grandes líneas como la transformación del desarrollo concebido como algo cuantitativo y por ende medible en términos de crecimiento económico y su configuración como un concepto que establece al ser humano como su centro y un fin en sí mismo, esto es, como un concepto que encierra una connotación ética.

Sobre ese carácter profundamente histórico del desarrollo y, consecuentemente, las dificultades de definición se ha pronunciado un destacado estudioso de la cuestión:

El concepto de desarrollo no puede definirse de manera atemporal, sino que se llena de contenido históricamente. Cada sociedad y cada época tienen su propia formulación de qué es el desarrollo, que responde a las convicciones, expectativas y posibilidades que

predominan en ellas. En definitiva, el concepto de desarrollo se relaciona con la idea de futuro que se presenta como meta para el colectivo humano (Dubois, 2000).

Un aspecto a tener en cuenta es que el desarrollo, como noción o nociones, hace parte de un debate surgido específicamente en la década de los cincuenta. Pues como señala el mismo Dubois, el concepto “se convirtió en un pilar de la reconstrucción del orden internacional” en el contexto de la posguerra europea (1939-1945) y de la inevitable descolonización en los cincuenta, de manera que es necesario ubicar este debate en un contexto en el que “tenían más importancia las consideraciones estratégicas y los intereses de las potencias que los de los países que más necesitaban el desarrollo” (Dubois, 2000).

Así, los cambios en las nociones de desarrollo se corresponden con los cambios en la cooperación internacional al desarrollo y en los roles de cada actor. Durante la década comprendida entre 1950 y 1960, las agencias de cooperación y los organismos multilaterales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional financiaron la construcción de infraestructura y patrocinaron capacitación técnica para que la población afectada por los estragos de la II Guerra Mundial pudiera alcanzar el crecimiento económico de sus países y alcanzar progresivamente el desarrollo. Por otro lado, los países desarrollados se comprometieron a donar el 25% de su PIB para brindar ayuda a los países del Sur, “la ayuda puede ser reembolsable (los préstamos) o no reembolsable (las donaciones)” (Boni, 2010, p. 9).

Durante la década posterior, los países de América Latina, África y Asia sentaron su voz de protesta debido a que consideraban que el modelo de desarrollo implementado en Europa no se ajustaba a su contexto. La razón de ello, según argumentaron, radicaba en que, durante años, estos países habían sido colonizados y “exportaban materia prima para importar productos manufacturados de países como Estados Unidos” (Boni, 2010, p.19). En la década comprendida entre 1960 y 1970, el desarrollo siguió siendo producto del crecimiento económico, y las personas fueron consideradas como un medio para alcanzarlo, pues con su trabajo contribuían a que la economía de sus países creciera.

Así, el desarrollo pasó a tener otra connotación: se lo consideraba directamente relacionado con la cobertura de las necesidades básicas. Cuando se habla de

necesidades básicas, se hace referencia a servicios públicos, saneamiento, educación y cobertura en salud. Para dar cobertura a las necesidades básicas de la población, es necesario, según lo indica Boni (2010), redistribuir las ganancias derivadas del crecimiento económico en la población y brindar servicios públicos a todos los habitantes, especialmente a las personas más pobres.

En este lapso, la cooperación al desarrollo evoluciona, pues las agencias de cooperación establecerán alianzas con los gobiernos de los países donde realizan sus operaciones, ayudando a crear redes de servicios públicos que permitan abastecer a las poblaciones más vulnerables. Así mismo, las agencias de cooperación y otros actores de la cooperación, como las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD de aquí en adelante), siguen desembolsando préstamos y otorgando donaciones a los países donde operan. Durante esta época, la cooperación para el desarrollo y la Ayuda Oficial al desarrollo (proveniente de gobiernos y agencias estatales), tiende a ser asistencialista.

Hacia 1980, la cooperación al desarrollo se estanca debido a que los países donantes y las agencias de cooperación no cuentan con los recursos necesarios para otorgar la ayuda a los países del Sur. Es importante mencionar que este estancamiento se debe a la crisis de la deuda, crisis que tiene un impacto a nivel mundial.

En el año 1986, se adopta la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, que, en su artículo primero, numeral uno, afirma que “el derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar de él”. Lo anterior quiere decir que, los Estados están en la obligación de garantizar el derecho al desarrollo de la población, además, los países desarrollados, deben establecer alianzas con otros países para que los países en vías de desarrollo puedan acceder al desarrollo.

A pesar de que la comunidad internacional hasta el momento había hecho grandes esfuerzos para combatir la pobreza y la desigualdad en el mundo, estas problemáticas seguían afectando a la humanidad. Es por esta razón que, en el año 1989, la ONU

convoca a un grupo de académicos para crear un nuevo indicador de desarrollo. Entre los convocados figura el economista indio Amartya Sen, quien considera que el desarrollo depende de tres variables muy importantes: las capacidades, las libertades y la agencia (Bedoya, 2010, p. 278). Las capacidades, hacen referencia al conocimiento adquirido y a todas esas cosas que le permiten al ser humano tener unas condiciones de vida digna; las libertades hacen referencia a la oportunidad que tiene el ser humano de elegir entre varias posibilidades, aquella que le sea de mayor utilidad para desarrollar su proyecto de vida. La agencia se refiere a la capacidad que tiene el ser humano de incidir en las decisiones que afectan a la población. En la actualidad, la democracia y la participación ciudadana son indicadores de que las personas intervienen en las decisiones que les afectan y afectan a la población (Bedoya, 2010, pp. 282 – 284).

Producto de esta reflexión, en el año 1990 se crea el índice de desarrollo humano, indicador que cuenta con tres componentes fundamentales: longevidad, conocimientos y nivel decente de vida.

- Para el primer componente, la longevidad, el indicador clave es la esperanza de vida al nacer, que involucra el valor de una vida prolongada y que conlleva varios beneficios indirectos.
- Para el segundo componente, las cifras sobre alfabetismo muestran el primer paso hacia el conocimiento y es importante para medir el desarrollo humano básico.
- El tercer componente se refiere a los recursos que se requieren para una vida decente. Por falta de información se requiere un indicador de ingreso (PNUD, 1990) (citado en Bedoya, 2010, p. 281)

En lo sucesivo, el ser humano pasaría a considerarse como el fin en sí mismo del desarrollo y las agencias de cooperación, por su parte, proporcionarían todos los medios para empoderarle. Del mismo modo, las ONGD visibilizarían sus demandas.

En 1992 se adoptó la *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*, en la que se establecen una serie de compromisos para combatir el cambio climático y la conservación del medio ambiente. En el marco de esta declaración se crea el concepto de desarrollo sostenible, que la ONU define como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (ONU, 1987).

El tercer principio de esta Declaración señala que “el derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras”. De igual forma, convoca a los países a establecer alianzas para preservar el medio ambiente.

El principio número ocho de la *Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo* indica que “para alcanzar el desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida para todas las personas, los Estados deberían reducir y eliminar las modalidades de producción y consumo insostenible y fomentar políticas demográficas apropiadas”, esta medida tiene un impacto directo sobre las empresas multinacionales, que hasta el momento habían sobreutilizado los recursos naturales, y generaban un daño medioambiental. En adelante, el Estado podría ejercer control sobre las actividades empresariales, en pro de la conservación y buen uso de los recursos.

Uno de los logros de la Cumbre de Río es la imposición de sanciones monetarias a los países que produzcan grandes cantidades de dióxido de carbono y que no diseñen medidas para la protección del medio ambiente.

Finalizado el siglo XX y ya en los albores del XXI, la pobreza y la desigualdad seguirán siendo los temas más acuciantes de la comunidad internacional. El entonces Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan propuso en la Cumbre del Milenio en el año 2000 la creación de unas metas, los llamados Objetivos del Milenio, que contribuirían a la consecución del desarrollo progresivamente. Son ocho los objetivos planteados:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar la asociación mundial para el desarrollo. (United Nations Millennium Declaration. Resolution adopted by the General Assembly. 18 September 2000).

A pesar de los esfuerzos de la comunidad internacional para alcanzar dichos objetivos, persistieron las dificultades y no se alcanzaron satisfactoriamente, es por esta razón que en el año 2015 el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo crea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), algunos de los cuales son:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas.
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. (UNDP 2015).

A la fecha, se han establecido alianzas intergubernamentales y entre diferentes actores de la cooperación al desarrollo para la consecución de los ODS, cuyo año límite es el año 2030. Por otro lado, tanto el marco de la RSE como el de los Principios Rectores han contribuido en el contexto de la Globalización para que el sector empresarial devenga un agente de cooperación. Incluso en países como Alemania, el Reino Unido, Bélgica, Holanda y Francia, el sector empresarial tiene una alta participación en la financiación de la cooperación al desarrollo (Ruiz, Tamarit, Itriago, Atienza, y Mataix, 2012, p. 155).

Ante este giro en la actuación empresarial, las ONGD han tenido que transformar su relación con este sector. Históricamente las ONGD se han caracterizado por promover los derechos de las víctimas de violaciones de derechos humanos en las que el sector empresarial resulta cómplice, de ahí que no hayan tenido una buena relación con este. Importa recordar que las actuaciones de las empresas, especialmente de las multinacionales, han ido en detrimento de los derechos de las personas que están dentro de su zona de influencia con el objetivo de obtener mayores utilidades. Para cambiar el

paradigma que rige las relaciones entre el sector empresarial y las ONGD, es necesario establecer alianzas entre los dos actores de la cooperación al desarrollo en pro de la consecución del desarrollo (Ruiz et al., 2012).

Debido a que el poder político de las multinacionales se ha visto incrementado a merced a sus inversiones en países en vías de desarrollo, se considera que

La administración pública debe establecer reglas de juego que nivelen la capacidad de influencia y obligaciones de todos los actores, entre ellos el sector empresarial quien, en su afán de mantener la rentabilidad económica a corto plazo, no debe bloquear las apuestas institucionales que buscan mejores condiciones socioeconómicas y más oportunidades para los grupos de población más desfavorecidos (Ruiz et al, 2012, p. 152).

El modelo actual de cooperación se caracteriza por ser una cooperación multiactor (*multistakeholder*, como se conoce a nivel internacional), esto quiere decir que nuevos actores, especialmente del sector privado, han contribuido en la consecución del desarrollo, la eliminación de la pobreza y de la desigualdad a nivel mundial. “La participación de nuevos actores en la cooperación para el desarrollo supone una reconfiguración del Sistema de Cooperación Internacional, y supone nuevos retos para quienes lo integran” (Ruiz et al., 2012, p.156-158).

La incorporación del sector empresarial en la cooperación al desarrollo, le supone un esfuerzo en cuanto al respeto de los derechos humanos. Al mismo tiempo, las empresas deben cambiar el paradigma utilitarista que por años han empleado para llevar a cabo sus actividades, por un paradigma que incluya a las personas que se ven afectadas por sus actividades.

Por otro lado, un número considerable de empresas han adoptado en los últimos años un enfoque social, “las empresas sociales no distribuyen dividendos económicos a sus accionistas, sino que responden ante ellos con el beneficio social generado y con la garantía de actualización del valor de la inversión realizada” (Ruiz et al., 2012, p. 175).

Es importante conocer que España es el país con mayor número de empresas firmantes del Pacto Mundial, red creada por la ONU para promover el compromiso responsable de las empresas e torno a diez principios basados en derechos humanos, laborales,

medioambientales y lucha contra la corrupción (Ruiz et al, 2012, p.178), este hecho demuestra que el sector empresarial de este país está interesado en acogerse a la iniciativa de RSE más grande del mundo, y así dar el primer paso tanto en el respeto de los derechos humanos, como en la toma de acciones responsables tanto con las personas que están en su zona de influencia, como sus acciones respecto al medio ambiente, y en lo que se refiere a desarrollo sostenible.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Historia e institución.

España fue considerada como un país subdesarrollado hasta la década de 1970, es decir, era un país receptor de la ayuda y uno de sus principales cooperadores fue Estados Unidos. En el año 1959 se incorpora al sistema económico internacional haciéndose miembro del Banco Mundial (Gómez, 2010, p. 77)

En el año 1981, España deja de ser considerada como país receptor de ayuda para consolidarse como país donante, luego de que en 1976 se creara el Fondo Español al Desarrollo.

En el año 1985 se crea la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI), instancia adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores. Hacia 1988 se crea la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (Gómez, 2010, p. 77).

La ley de Cooperación Internacional al Desarrollo versa en su artículo primero:

La cooperación española impulsará procesos de desarrollo que atiendan a la defensa y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, las necesidades de bienestar económico y social, la sostenibilidad y regeneración del medio ambiente, en los países que tienen elevados niveles de pobreza y en aquellos que se encuentran en transición hacia la plena consolidación de sus instituciones democrática y su inserción en la economía internacional (Gómez, 2010, p. 78)

El artículo anterior manifiesta el compromiso que tiene España en contribuir al desarrollo de aquellos países que se encuentran en vías de desarrollo, además destaca que contribuirá a la consolidación democrática, siendo la democracia uno de los pilares del

nuevo orden mundial. Otro punto importante a tratar es que España se compromete a ayudar a insertar a los países en vías de desarrollo en la economía internacional. Al tener participación en la economía internacional, el país receptor de la ayuda podrá ascender en la escala de desarrollo progresivamente.

AECID y la incorporación de los PR en Colombia.

Luego de que el Consejo de Derechos Humanos acogiera los Principios Rectores como instrumento para construir soluciones conjuntas entre los tres actores del debate de empresas y derechos humanos, países como Reino Unido y España fueron los países pioneros en la implementación de planes de acción relacionados con empresas y derechos humanos. Es así como España, siendo un país que históricamente se ha interesado por la cooperación internacional, a través de AECID, diseña un Marco País 2011-2014 entre Colombia y España para orientar la creación de un Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos que tenga como propósito crear una cultura de respeto de los derechos humanos.

Es importante precisar que Colombia fue el primer país Latinoamericano en crear un Plan Nacional de Acción referente a empresas y Derechos Humanos, y hace parte de los 13 países que han elaborado una política pública en torno a los Principios Rectores de Naciones Unidas, los demás países son: Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca, España (sujeto a aprobación de Consejo de Ministros), Finlandia, Suecia, Noruega, Suiza, Italia, Estados Unidos y Alemania. Debido a que Colombia es el primer país latinoamericano que ha incorporado los Principios Rectores de Naciones Unidas, actualmente, países como Ecuador y Perú aprenden de sus experiencias (Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización mayo 2017, p.6).

La AECID en compañía del Gobierno Nacional de Colombia, diseñó el proyecto “Capacitación y Diálogo sobre el Marco empresas y derechos humanos en Colombia” llevado a cabo entre los años 2012 y 2013. El proyecto pretende informar a los líderes estatales regionales y municipales acerca de los Principios Rectores de Naciones

Unidas, al igual que a las empresas nacionales y a las empresas españolas que realizan sus actividades en Colombia. También, AECID pretende dar a conocer los Principios Rectores de Naciones Unidas tanto a organizaciones de la sociedad civil, como grupos étnicos, movimientos sindicales, población LGBTI, grupos minoritarios, entre otras organizaciones, como a Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD), y titulares de derechos que no estén organizados, con el fin de que los actores de la sociedad conozcan los principios y en el caso de que sean víctimas de las actividades abusivas de las empresas, puedan hacer la reclamación correspondiente y puedan acceder al remedio.

Durante 2012 y 2013 la AECID y el Gobierno Nacional de Colombia llevaron a cabo 32 foros departamentales y 1 en la ciudad de Bogotá, en donde participaron delegados del gobierno, empresarios de los gremios Minero – Energético, Agroindustrial e Infraestructura Vial, y líderes sociales, con el fin de establecer un diálogo respecto al tema de empresas y Derechos Humanos, crear un espacio para que la sociedad civil pudiera hacer sus denuncias, y establecer las responsabilidades de cada actor para construir conjuntamente soluciones prácticas y viables a las problemáticas que se presentan en torno al tema empresas y derechos humanos (AECID, 2013).

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, publicado por el Gobierno Nacional de Colombia en el año 2015, la alianza entre la AECID y el gobierno, tiene como objetivo central crear una política pública en torno al tema de empresas y Derechos Humanos, es por esta razón que, en la propuesta participan diversas instituciones del Estado, desde los ministerios hasta las entidades departamentales y municipales, pues la divulgación y puesta en práctica de los Principios Rectores de Naciones Unidas se ha convertido en una prioridad para el Estado colombiano, puesto que los Principios Rectores hacen parte de los estándares internacionales que promueven el respeto de los derechos humanos. Por otro lado, “el plan se concibe como una herramienta de construcción de paz, en donde las empresas, el Estado y la sociedad civil tienen un rol fundamental en el desarrollo sostenible de los territorios”. (Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización mayo 2017, p. 7), esto quiere decir que, si

se construyen buenas relaciones entre los actores involucrados en el debate de empresas y derechos humanos, esta construcción promoverá el desarrollo sostenible de Colombia, incluyendo aquellas regiones donde históricamente ha existido conflicto armado y la institucionalidad ha sido débil. Si el Estado y las empresas garantizan el respeto de los derechos humanos de los titulares de derechos y de las comunidades, y si este hecho promueve el desarrollo sostenible del país, las brechas tanto económicas como sociales de Colombia podrían reducirse a largo plazo, teniendo como resultado una mejor calidad de vida para sus habitantes, así como mejores oportunidades de integración económica y cooperación con países que han implementado los Principios Rectores en sus actividades empresariales. Además, si Colombia respeta los derechos humanos, se produce un impacto positivo en la percepción que tiene la comunidad internacional acerca del país.

El proyecto “Capacitación y diálogo sobre el Marco empresas y derechos humanos en Colombia” fue financiado por AECID y liderado por la Consejería de Derechos Humanos de la presidencia de la República de Colombia, en el proyecto participan el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, entre otras entidades gubernamentales que se encargarán de difundir los Principios Rectores en Colombia, capacitar a las empresas sobre debida diligencia y buenas prácticas, garantizar que las víctimas de violaciones de derechos humanos reciban la reparación correspondiente a los daños causados por las empresas (AECID, 2013).

El objetivo de AECID es construir relaciones de confianza entre los actores inmersos en el debate entre empresas y derechos humanos. En cuanto a la debida diligencia, la AECID ha elaborado una guía para orientar al sector empresarial en la detección de posibles riesgos, y les enseña cómo gestionarlos.

Si una empresa detecta a tiempo los riesgos potenciales podrá respetar los derechos humanos de aquellos que se encuentran en su zona de influencia

Las multinacionales con frecuencia violan los derechos de la ciudadanía:

Por ejemplo, se dan situaciones de negociación, concertación o consulta previa en las que las comunidades no siempre conocen los pormenores sobre como la llegada de una

empresa impactará sus vidas, o no conocen los marcos normativos y herramientas existentes para defender sus derechos (Rivas, Arango, Garzón, Martínez, 2014, p. 11).

Es importante precisar que los Principios Rectores no se aplican de manera uniforme en todas las regiones, en consecuencia, es necesario tener en cuenta todas las particularidades del lugar y el contexto donde se aplican, además de “tipo de economía regionales, la configuración histórica de las poblaciones y la carencia institucional tradicionalmente registrada” (Rivas et al, 2014, p. 15).

En cuanto al Estado, el PNA sobre empresas y derechos humanos pretende empoderar a las diferentes entidades del Estado, desde las gobernaciones hasta las entidades municipales.

En el informe que recopila las conclusiones del proyecto “Capacitación y Diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de empresas y derechos humanos” publicado en 2013, se enfatiza que el Estado debe ser ejemplo de transparencia, debe ser el primero en aplicar los Principios Rectores en sus actividades y debe rendir cuentas a la ciudadanía de sus actividades.

Las medianas y pequeñas empresas también deben participar en el respeto de los derechos humanos, si bien, el impacto de sus actividades es distinto al de las grandes empresas y las multinacionales, las pequeñas y medianas empresas podrían tener un impacto negativo en los derechos humanos de quienes están en su zona de influencia (AECID 2013).

Es preciso recordar que Colombia es un país que históricamente estuvo inmerso en conflicto armado, es por esta razón que, su institucionalidad es débil, al igual que su poder administrativo se centra en las zonas urbanas del país. Debido a esto las gobernaciones, y especialmente las autoridades municipales carecen de poder de decisión a la hora de crear directrices políticas, y están supeditadas a los centros urbanos. Para implementar satisfactoriamente los PR, es necesario que las autoridades municipales, las gobernaciones, los ministerios, las superintendencias, entre otros entes del gobierno, estén empoderados y conozcan plenamente de qué se tratan los PR, con

el fin de que puedan participar en la construcción de una política pública de empresas y derechos humanos.

El primer principio de los PR dispone que:

Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (ONU, 2011).

Lo anterior significa que el Estado debe ser quien dé ejemplo a los demás actores que participan en el debate de empresas y derechos aplicando los PR en todas sus actividades. Para tal efecto, los empleados del sector público deben tener conocimiento de los PR, para lograrlo, la AECID ha creado cursos de capacitación y sensibilización al respecto. Las entidades estatales deben asociarse con proveedores que hayan diseñado políticas de respeto de los derechos humanos. Además, el Estado debe evitar al máximo verse inmerso en casos de complicidad en violaciones de derechos humanos; por lo general, los casos de complicidad pueden ser casos de complicidad indirecta, en los que su artífice es el proveedor.

La transparencia es un valor que el Estado debe tener en cuenta al momento de informar a la ciudadanía de sus actividades, es por esta razón que:

El Estado tiene que dar ejemplo con buenos y sólidos reportes de información de sus propias empresas, de manera que ellas muestren el camino a seguir, rompan mitos, eleven los estándares de actuación, y generen buenas prácticas (Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos, 2013, p.9).

La AECID ha diseñado en compañía de Sustentia y la Fundación DIS un documento titulado “Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos”, que reúne los resultados del acompañamiento que AECID ha venido realizando a partir de la puesta en marcha de su

“Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia”. Es importante mencionar que durante el tiempo que se llevó a cabo el proyecto, se conformaron dos grupos:

GT1, Grupo de Trabajo 1: Proteger y Remediar.- Grupo enfocado a la labor del Estado, incluyendo su Deber de Proteger y su Deber de Remediar, para la incorporación del Marco de Empresas y DDHH a las políticas públicas.

GT2, Grupo de Trabajo 2: Respetar y Remediar. – Grupo centrado en la debida diligencia de las empresas con relación a los DDHH, analizando en detalle tanto su Obligación de Respetar como la relativa al Remedio (Conclusiones y propuestas de diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos humanos, 2013, p.4).

La característica más destacable de estos dos grupos, es que están integrados por los tres actores que participan en el debate de empresas y derechos humanos, de esta forma se garantiza que todas las perspectivas sean tenidas en cuenta.

En cuanto a la creación de mecanismos de remediación, es necesario que las empresas y el Estado permitan que las víctimas participen en el diseño de los mismos.

De la misma forma, entidades como la Fundación Ideas para la Paz han trabajado arduamente con el propósito de que las víctimas de violaciones de derechos humanos puedan acceder a mecanismos de remediación acordes a los daños causados por las empresas, y se les pueda reparar de forma integral.

El deber de las empresas de respetar los derechos humanos: Implementación de la debida diligencia.

El segundo pilar de los PR consiste en que las empresas deben respetar los derechos humanos de todo aquel que esté dentro de su zona de influencia, para ello, debe implementar la debida diligencia en sus actividades empresariales, la cual es un mecanismo que le permite detectar potenciales riesgos, y así poder actuar de manera eficaz para prevenir posibles violaciones de derechos humanos.

En las últimas décadas, la empresa es uno de los actores que mejor se ha adoptado y aprovechado de la globalización, aumentando su presencia en la sociedad, a través de los mercados. Junto con una mayor presencia se ha generado un mayor impacto e influencia, y por tanto una mayor responsabilidad sobre sus efectos (Carneiro, Cordero, Cordero, Martín, 2014, p. 9).

Las empresas pueden generar impactos negativos en todos los derechos humanos contemplados en la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Ruggie, 2014), es por esta razón que las empresas deben identificar y evaluar los riesgos reales y potenciales que se puedan presentar a la hora de desarrollar sus actividades.

Antes de describir los pasos que una empresa debe llevar a cabo para incorporar la debida diligencia a su sistema de gestión, es importante precisar que las estas enfrentan diversos desafíos acordes al contexto donde desarrollen sus actividades, estos desafíos están directamente relacionados con el tipo de población, el tamaño de la empresa, la relación que la empresa establezca con su cadena de valor entre otros factores.

Por otro lado, si una empresa incorpora en sus políticas empresariales la debida diligencia podrá acceder más fácilmente a la “licencia social”. Si una empresa invierte todos sus esfuerzos en prevenir posibles violaciones de derechos humanos, podrá crear relaciones de confianza con las comunidades que habitan el lugar donde opera, y de esta forma, podrá realizar sus actividades en entornos pacíficos dando como resultado la disminución de los riesgos de operación.

Si una empresa incorpora la debida diligencia en sus actividades empresariales, tendrá buenas relaciones tanto con sus inversores, como con sus compradores, proveedores y consumidores, por ejemplo:

Los inversores valoran la minimización de cualquier tipo de riesgo y el aumento de las medidas para su control. Cada vez más lo hacen sobre riesgos no tradicionales, que en muchos casos, al materializarse, se transforma en riesgos económicos, financieros, y jurídicos en sus inversiones. Este es el caso de los riesgos en derechos humanos, transformados por ejemplo en conflictos (Carneiro et al., 2014).

Además de valorar la identificación de riesgos, los inversores también valoran la transparencia, es decir, las empresas deben rendir cuentas de su actividad empresarial

de una forma honesta, evitando incurrir en violaciones de derechos humanos, y en el caso de que sus actividades tengan efectos negativos en los derechos humanos de aquellos que están en su zona de influencia, las empresas deben diseñar los mecanismos de remediación idóneos para reparar a las víctimas.

Las empresas deben asumir la implementación de la debida diligencia en sus actividades como un compromiso político:

El compromiso político es el documento marco que establece los principios básicos que deben servir de referencia para todas las decisiones operativas y relacionales que establezca la empresa, para asegurar el respeto de los derechos humanos. (Carneiro et al., 2014, p.30).

Para que la debida diligencia pueda incorporarse de forma exitosa en el sistema de gestión de una empresa, la gerencia debe capacitar a sus empleados al respecto, de forma que puedan identificar los riesgos y actuar de forma oportuna para evitar posibles violaciones de derechos humanos.

La debida diligencia es un proceso en el cual se identifican los riesgos potenciales y las posibles contingencias que puedan surgir en las actividades empresariales, y en las relaciones que la empresa establezca con aquellos que están dentro de su zona de influencia; es por esta razón que:

Identificar los riesgos tiene un objetivo instrumental, que es conocerlos y tomar medidas para gestionarlos, con el fin de evitar que ocurran. Esas medidas y los criterios que las inspiran, deben ser parte de la cultura y la operativa (Carneiro et al., 2014, p.36).

Para comprender qué es la debida diligencia, y para conocer cuál es el compromiso que las empresas adquieren al acogerla en sus actividades empresariales, se hará una descripción de los cinco pasos que las empresas deben poner en práctica para incorporar la debida diligencia en su sistema de gestión, y de esta manera, poder alcanzar el objetivo de respetar los derechos humanos (segundo pilar del Marco).

- ❖ La AECID en compañía de Sustentia elaboraron un documento denominado “*El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia*” publicado en 2014. En este texto, se explican los cinco pasos

que las empresas deben llevar a la práctica para incorporar la debida diligencia en sus actividades corporativas. El primer paso es el compromiso político que debe adquirir la empresa, es decir, la creación de una política de respeto de los derechos humanos transversal a todas las actividades empresariales, esto se debe por dos motivos, el primero porque las actividades empresariales pueden infringir todos los derechos humanos, y segundo, porque los empleados de la empresa deben conocer los riesgos a los que se enfrentan desarrollando sus actividades. A continuación, se hace la descripción de los cinco pasos siguientes, que ilustran cómo se debe llevar a la práctica la debida diligencia en las actividades empresariales, para cumplir satisfactoriamente con el compromiso de respetar los derechos humanos, correspondiente al segundo pilar del Marco Ruggie.

❖ ***Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales y potenciales.***

El PR número 18 establece que:

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que pueden verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación (Carneiro, 2014, p. 34).

El recién citado principio implica que, para identificar los riesgos reales y potenciales en los que una empresa puede incurrir, la empresa debe crear un sistema de gestión que le permita recopilar información, para luego analizarla y posteriormente crear una estrategia que le permita cumplir con el compromiso de respetar los derechos humanos. Igualmente, para que la empresa pueda identificar los riesgos de forma eficaz, las empresas deben hacer consultas permanentes a las personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Un ejemplo que ilustra claramente el hecho de que la

empresa cuenta con la opinión de las comunidades que pueden verse afectadas negativamente por sus actividades, es la consulta previa, este mecanismo de participación les permite a empresas del sector extractivo conocer si las comunidades raizales o que habitan en el lugar, están de acuerdo con la explotación de recursos en la zona.

Adicionalmente, la empresa puede contratar a un experto en debida diligencia o pedir asesoría externa, es importante recordar que la experiencia de otra empresa que haya incorporado la debida diligencia a su sistema de gestión, servirá de ayuda a la empresa para construir su propio proceso de debida diligencia.

Los riesgos son inherentes a todas las actividades empresariales, desde las actividades operativas, pasando por las financieras hasta las administrativas, es por esta razón que, la empresa debe estar al tanto de los posibles riesgos reales y potenciales que puedan existir.

Por otro lado, la empresa debe tener presente los derechos humanos contenidos en la Declaración de Derechos Humanos, y los derechos laborales contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos laborales, para no infringirlos, y en caso de hacerlo, crear mecanismos eficaces de remediación.

❖ ***Integrar las conclusiones de sus evaluaciones en sus funciones y procesos.***

Una vez se han identificado los riesgos potenciales y reales en los que la empresa puede incurrir, es necesario idear un plan de acciones concretas que le permita a la empresa evitar al máximo afectar negativamente los derechos humanos de aquellos que están en su zona de influencia. Para ello, es imprescindible que los directivos capaciten a sus empleados en la gestión de riesgos, y les permitan solucionar de forma creativa las contingencias que puedan suceder.

En caso de que se presenten varias violaciones de derechos humanos en la empresa, la empresa deberá valorar cada caso, y atender con prioridad aquel que haya sido más grave.

Para integrar las conclusiones a las que haya llegado la empresa luego de identificar los riesgos, también es importante capacitar a sus proveedores, cadena de valor, inversores, financiadores, entre otros actores, con el fin de que estén enterados de lo que es la debida diligencia, y la empresa no sea cómplice de violaciones de derechos humanos. Capacitar a los stakeholders sobre debida diligencia y darles a conocer los riesgos potenciales y reales, no sólo previene posibles casos de complicidad en violaciones de derechos humanos, sino que crea relaciones de confianza entre la empresa y aquellos que están dentro de su zona de influencia.

❖ ***Hacer seguimiento de la eficacia de la respuesta.***

Luego de identificar los riesgos, y de integrarlos en las actividades empresariales y en las relaciones que la empresa establece con otros actores, se les debe hacer un seguimiento continuo utilizando variables cuantitativas y cualitativas. Hay que prestar especial atención a la información cualitativa porque:

La información cualitativa tiene una importancia muy significativa, ya que es necesario obtener directamente la información sobre los grupos afectados, y alcanzar información que los números no siempre pueden recoger (Carneiro et al., 2014, p.48).

Los indicadores deben ser transversales a todas las actividades empresariales, debido a que como se dijo anteriormente, las operaciones de una empresa pueden infringir los derechos humanos de aquellos que están dentro de su zona de influencia, además:

Los indicadores tienen que permitir medir el desempeño de la empresa en diferentes dimensiones (políticas y compromisos, procedimientos, procesos, criterios de decisión, etc.) y alcances (operacionales, emplazamientos, negocios, países partes interesadas afectadas, etc.) de forma que se pueda medir el desempeño de la organización en su gestión, y los impactos en personas, frente a objetivos de mejora: avance en la implementación de medidas, eficacia de las medidas, reducción de impactos, etc. (Carneiro et al., 2014, p. 49-50).

Los indicadores deben dar cuenta de los éxitos y los fracasos que se presenten a lo largo de la identificación de riesgos y de la implementación de la debida diligencia en la empresa. Al respecto, hay que tener en cuenta que los fracasos le servirán a la empresa de aprendizaje para mejorar la gestión de riesgos.

❖ ***Explicar las medidas que se toman para hacer frente a las consecuencias negativas.***

En el caso de la rendición de cuentas sobre debida diligencia en derechos humanos, lo más eficaz es facilitar información lo más directa posible sobre las operaciones y cómo estas afectan a las comunidades (Carneiro M et al., 2014, p.54).

Quizás esta frase resume a la perfección lo que significa explicar tanto a la ciudadanía como a los stakeholders lo que significa la debida diligencia, los logros y los fracasos obtenidos de implementar dicho proceso en las actividades empresariales. Acoger la debida diligencia dentro de su sistema de gestión, evidencia un compromiso por parte de la empresa para alcanzar el respeto de los derechos humanos, este compromiso requiere transparencia por parte de la empresa, de tal manera que, la misma presentará información verás acerca de la gestión de riesgos, prevención de violaciones de derechos humanos, casos de complicidad en violaciones de derechos humanos, y diseño de mecanismos de remediación para reparar a las víctimas. Adicionalmente, si la empresa comunica de forma transparente los resultados obtenidos promoverá la construcción de relaciones de confianza, la empresa podrá operar tranquilamente en un ambiente favorable y tendrá mayores utilidades.

❖ ***Reparar o contribuir a reparar las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar.***

Cuando hablamos de remedio nos referimos a “aquel conjunto de procesos de proveer remedio ante un impacto negativo en los derechos humanos y los resultados sustantivos que puedan contrarrestar, o transformar en positivos, dichos impactos (Carneiro M., et al., 2014, p.60).

Es importante mencionar que la empresa tiene la obligación de crear un mecanismo idóneo de remediación en caso de que infrinja los derechos humanos. Así mismo, la empresa debe contar con la opinión de la comunidad o las personas que puedan verse

afectada negativamente por sus actividades, con el fin de crear mecanismos de remediación incluyentes, justos y equitativos (Carneiro M., et al., p.63).

En caso de que los casos de complicidad en violaciones de derechos humanos requieran mecanismos de reparación judiciales, es decir, penas punitivas o sanciones monetarias, la empresa debe dejar que el Estado cumpla con el debido proceso (Carneiro et al., p.62).

Hasta el momento se ha hecho una revisión documental para elaborar este documento, se ha descrito el contexto en el que se desarrolla el debate alrededor de las tensiones entre empresas y derechos humanos, evidenciándose cómo las denominadas multinacionales, en particular, se convirtieron en cómplices de violaciones de derechos humanos. Adicionalmente, se expusieron las iniciativas lideradas por Naciones Unidas para promover el respeto de los derechos humanos, iniciativas que fueron ideadas en una tensa confrontación entre los principios que deberían presidir el cumplimiento de las normas por parte de las corporaciones, esto es, si la voluntariedad o la obligatoriedad. No obstante, los esfuerzos, persisten los cuestionamientos sobre la eficacia de las herramientas propuestas para solucionar la problemática de fondo que anima las controversias dentro del debate.

Tan sólo a partir del año 2005, con el nombramiento de un relator especial sobre empresas y derechos humanos por el Secretario General de Naciones Unidas, se ha vislumbrado el avance hacia una solución viable y eficaz a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos. Se trata, como ya se consideró el capítulo dedicado a la discusión teórica, del *Marco Proteger, Respetar y Remediar*, y de los *Principios Rectores*, éstos últimos herramientas prácticas que permiten implementar el Marco, y que establecen para cada actor involucrado en el debate las responsabilidades que les son inherentes, y que contribuyen a crear una cultura de respeto de los derechos humanos como lo ha documentado (Ruggie, 2014)

Luego de la aprobación de los PR en junio de 2011 por parte del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, el Consejo creó el año siguiente un Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, con el fin de difundir a nivel mundial los PR y fomentar su adopción por parte de las empresas como “norma de conducta” para dirimir las relaciones entre los tres actores centrales del debate: Estado, empresa y sociedad civil.

Es importante destacar aquí que el Reino Unido fue el primer país en incorporar los PR para crear una cultura de respeto de los derechos humanos en el entorno empresarial. Al Reino Unido se le unió España, quien creó un Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, y posteriormente, una política pública al respecto.

A su vez, España a través de la AECID es quien ayuda a Colombia a incorporar los PR, brindando capacitación técnica y elaborando una serie de manuales que definen las responsabilidades de cada actor, empoderando en primera instancia al Estado, dando a conocer a las empresas la debida diligencia y promoviendo la participación de los tres actores del debate mediante diálogos *multistakeholder*.

Además de hacer una revisión documental y de abordar los temas que se mencionaron anteriormente, entre otros el de las agencias de cooperación al desarrollo, se han llevado a cabo tres entrevistas: la primera de ellas, en su orden, a la Dra. Amanda Romero, miembro del *Centro de Información sobre empresa y derechos humanos*, ONG internacional fundada en el año 2002 que ha estado pendiente de todo lo que ha ocurrido en el debate de empresas y derechos humanos. Conviene señalar que Romero ha trabajado en esta ONG desde el año 2007, primero a cargo de América Latina y el Caribe, y hoy de Suramérica. La segunda persona entrevistada fue la Dra. Begoña Fernández, encargada del área de crecimiento económico de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y quien ha estado al frente de la publicación de manuales y guías que den a conocer los PR a los tres actores involucrados en el debate de empresas y derechos humanos en Colombia. Por último, se entrevistó al Dr. Mateo Sabogal, investigador del área de empresas y derechos humanos de la Fundación Ideas Para la Paz, ONG que contribuye a construir paz en Colombia y a fomentar una cultura de promoción y respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, lo que equivale a decir, incentivar tanto el marco de la Responsabilidad Social Empresarial como el de los PR.

Como puede verse, las entrevistas abordaron las perspectivas de análisis en torno a la implementación de los PR de dos ONG —una internacional (Centro de Información sobre empresa y derechos humanos, con la Dra. Romero) y otra nacional (FIP, con el Dr. Sabogal)— y de la AECID (con la Dra. Fernández), a fin de explorar el punto de vista de la Cooperación Internacional al Desarrollo en el caso colombiano. La intención inicial había sido contar también con la perspectiva de un actor empresarial, pero ello fue imposible, dada la persistente renuencia a hacerlo, y ello pese a las repetidas solicitudes e insistencias en la importancia de sus opiniones hechas por la autora de este trabajo.

Con base en las entrevistas se pudieron identificar, tal como se expone a continuación, los puntos en los que convergen la sociedad civil y las agencias de cooperación al desarrollo, y hacer una aproximación al estado de la implementación de los PR en Colombia, comprender algunos aspectos teóricos y conocer algunos casos relevantes de violaciones de derechos humanos cometidos en Colombia, los cuales no han tenido la debida remediación. Además, Begoña Fernández habla de la implementación de los PR en Cali y la creación de un pacto entorno a empresas y derechos humanos en el municipio.

Por última, se expondrán algunas consideraciones respecto al avance de los PR en Colombia, puesto que personalidades de gran relevancia internacional como el Dr. Dante Pesce, miembro del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, como nacionales, se dieron cita en el Foro Retos y Desafíos de las empresas y los derechos humanos. Estas consideraciones son relevantes dado que permiten conocer qué es lo que piensa la sociedad civil respecto a la aplicación de los PR en el país, y si se han satisfecho sus exigencias en materia de respeto de los derechos humanos.

EL ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SEGÚN SUS PROTAGONISTAS

Merece recordarse que los PR tienen un alcance internacional y que son una “norma de conducta” que rige las relaciones entre los actores que participan en el debate de empresas y derechos humanos, y ello con un doble propósito: crear una cultura de respeto de los derechos humanos en el entorno empresarial y hacer que las empresas asuman su responsabilidad en las violaciones de derechos humanos, permitiéndole a las víctimas acceder de forma eficiente y eficaz al remedio. Este carácter internacional del alcance y las metas de los PR hace que el análisis de las entrevistas se haga desde lo general a lo particular, es decir, primero se expondrá la perspectiva de las representantes de las entidades internacionales, y por último, se expondrá la perspectiva de la Fundación Ideas para la Paz, ONG nacional cuyo propósito es contribuir a la construcción de paz en Colombia. Es importante recordar que los PR son una herramienta que permite construir entornos de paz en territorios en los que existe conflicto armado, puesto que si las empresas tienen una buena relación con las comunidades y el Estado ejerce su soberanía, las empresas podrán desarrollar sus actividades tranquilamente y todos los actores se verán beneficiados.

Lo primero que se hará en este capítulo es analizar las apreciaciones del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, aquí en la voz de la Dra. Romero. La postura de esta organización es la de la defensa de los derechos humanos, en consecuencia, hace énfasis en que la sociedad civil debe tener mayor participación en la construcción de mecanismos de reparación, en foros internacionales sobre empresas y derechos humanos, al igual que las empresas y el Estado deben tener en cuenta la opinión de las comunidades en caso de que deseen desarrollar proyectos de minería e infraestructura como la construcción de represas. Si la empresa desarrolla un proyecto en el que la calidad de vida y los medios de vida de las comunidades se vean afectados, la empresa deberá cumplir con los estándares de remediación internacionales pertinentes.

Han transcurrido casi ocho años desde que el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobara los PR, y a pesar de ello, no se han podido implementar a

cabalidad. Esto se debe a que el Grupo de Trabajo sobre empresas y Derechos Humanos aún está promoviendo la implementación del segundo pilar, el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, y que se lleva a la práctica mediante la incorporación de la debida diligencia en el sistema de gestión de la empresa. De tal manera que, la implementación del tercer pilar del Marco, la remediación, aún es incipiente. Es de señalar que “la remediación”, en palabras de Romero, “es el tema más complejo, el más importante y el que menos atención se le ha dado”, esto se debe a que aún existen empresas que no son conscientes de los daños que sus actividades pueden causar en las personas que están dentro de su zona de influencia, y en la medida que esto no suceda, las empresas no pondrán en práctica la debida diligencia, ni crearán mecanismos de remediación idóneos para que las víctimas accedan al remedio en caso de que la empresa afecte sus derechos. Para Romero, en 2017 el tema central del Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos fue la remediación, y a pesar de ello no se han hecho avances significativos al respecto.

En cuanto a la implementación de los PR en Colombia, Romero hace una crítica a la labor que ha desempeñado AECID, pues dice que en el Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresas y Derechos Humanos se hace una mera descripción de los PR y que carece de practicidad, es decir, no menciona la forma en que las empresas pueden llevar a la práctica estos principios. Más adelante, se describe cómo AECID y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos han difundido la importancia de respetar los derechos Humanos en entornos empresariales, y cómo han logrado que las empresas asuman ese compromiso mediante la elaboración del Cuaderno Guía y otros manuales.

Un caso que preocupa al Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, y podría decirse que, a toda la sociedad civil, es el de las comunidades de Atillo, Plan Bonito y Boquerón, comunidades que habitan en el Cesar y que fueron desplazadas para construir una mina a cielo abierto. Hasta el momento, estas comunidades no han recibido la remediación pertinente por parte de las empresas que adelantan el proyecto: Glencore, Prodeco y Colombian Natural Resources. Las personas que fueron vulneradas no han sido reparadas siguiendo los cinco principios de reparación de Naciones Unidas

publicados en el 2005, los cuales son: la restitución de derechos, la reparación o indemnización económica, el reconocimiento simbólico del daño causado y garantía de no repetición, además, la comunidad no ha sido reubicada. En este caso, tal y como menciona el principio número uno de los PR, el Estado debe investigar lo sucedido y debe aplicar una sanción ejemplar a las empresas involucradas con el fin de que no se repitan este tipo de afectaciones negativas. Si bien, el Estado otorga las concesiones para que las empresas desarrollen sus actividades, debe estar al tanto de la reubicación de la comunidad, y de que accedan a la reparación que por derecho les corresponde.

A pesar de que AECID, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y una ONG, como FIP, han hecho grandes esfuerzos para divulgar los principios, y para que los tres actores que participan en el debate de empresas y derechos humanos los conozcan, aún existe un porcentaje elevado de empresas en Colombia que no los conocen, y que siguen actuando desde la Responsabilidad Social Empresarial, que consiste en destinar un porcentaje de sus ganancias a actividades sociales como la conexión a servicios públicos, pero que no tiene una perspectiva de derechos humanos ni es de obligatorio cumplimiento. Por lo tanto, las entidades que se encargan de divulgar los PR, deberán en los próximos años tener una postura más proactiva, si es que en verdad se quiere crear una cultura de respeto de los derechos humanos en Colombia.

En Colombia se han logrado avances, por ejemplo, en la prohibición del trabajo infantil, y se avanza progresivamente en derechos como la igualdad de género, sin embargo, en industrias extractivas, sigue existiendo violación masiva de varios derechos humanos. Estas industrias aseguran que respetan los derechos humanos y que contribuyen al desarrollo del país, aun así, esto se queda en el discurso, porque en la práctica siguen siendo cómplices de violaciones de derechos humanos.

A nivel de Latinoamérica, las Naciones Unidas están adelantando una iniciativa sobre el tema de empresas y derechos humanos, en esta iniciativa participan la Unión Europea, la OCDE y la OIT; esta iniciativa se irá desarrollando en los próximos años, por ahora no se tiene mucha información al respecto. El hecho de que exista una iniciativa en la que participen distintos actores diversifica las soluciones y permite tener en cuenta la

perspectiva de más y más actores, que a largo plazo creará relaciones de confianza sólidas entre los actores que participan en el debate de empresas y derechos humanos.

Por último y siguiendo las enseñanzas de Ruggie, la implementación de los PR no evoluciona de la misma forma en todos los países, esto se debe a que los contextos y las circunstancias en que se implementan son distintas (Romero, Anexo 1). Incluso, dentro de un país existen territorios que son diversos en su cultura, sus costumbres, sus etnias, entre otros, por lo tanto, la aplicación de los PR es distinta. Antes de implementar los PR en un lugar, se debe realizar un análisis exhaustivo de todos los componentes de una sociedad.

En lo que respecta a AECID, importa señalar que esta agencia cuenta con una gran experiencia en el campo no sólo estrictamente de la cooperación al desarrollo, sino también en materia de ayuda humanitaria y de derechos humanos. De hecho, esta agencia, como lo manifestó Fernández (Anexo 2), contribuyó al diseño del programa de derechos humanos en Colombia, que terminaría materializándose en la Consejería Presidencial de DDHH. Asimismo, esta experiencia comprometió a la Agencia con el tema de los derechos humanos y con la implementación de los PR en el país (Fernández, Anexo 2).

Una vez aprobados los PR, la AECID fue la entidad que proporcionó la ayuda técnica necesaria para que Colombia implementara estos principios, principios que estaban directamente relacionados con la actividad empresarial del país.

El hecho de que Colombia hubiese contado con la ayuda de AECID para implementar los PR es algo muy bueno, dado que España cuenta con una trayectoria destacable en la implementación de los mismos. Además, AECID históricamente ha brindado apoyo a Colombia en temas de desarrollo, y ha tenido cercanía con la población, hecho que representa una ventaja a la hora de conocer la perspectiva de cada uno de los actores involucrados en el debate.

Por otro lado, la existencia de conflicto armado en Colombia no ha sido impedimento para que AECID difunda los PR en el país, esto se debe a que la Agencia conoce cada territorio, y ha hecho un análisis exhaustivo de las distintas variables socioeconómicas,

culturales, demográficas entre otros, con el fin de aplicar estrategias de implementación que sean acordes a la diversidad de cada territorio.

Las comunidades de los territorios donde hay presencia de grupos al margen de la ley, son proclives a violaciones de múltiples derechos humanos, incluso las empresas pueden ser cómplices de violaciones de derechos humanos contratando a grupos ilegales para que brinden seguridad a sus instalaciones, tal y como sucedió con Chiquita Brands en Colombia. Una forma de prevenir este tipo de abusos a la población, es que el Estado tenga más presencia en el territorio, y ejerza su soberanía para combatir a los grupos ilegales. Además, el Estado debe ejercer mayor control en las multinacionales, evitando así que se asocien con grupos al margen de la ley, brindándoles mayor apoyo por parte de las fuerzas armadas legales. Por último, las entidades encargadas de divulgar los PR en Colombia, deben hacer mayores esfuerzos para territorializar los PR, es decir, permitir que los PR sean conocidos en cada territorio, se haga la diferenciación correspondiente y se apliquen los principios que contribuyan a alcanzar el objetivo de respetar los derechos humanos.

En cuanto a los avances que ha tenido el Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, Fernández menciona que el plan tiene una vigencia de tres años, es decir, de 2015 a 2018. En la actualidad, se está trabajando en una actualización del mismo, en el cual seguramente se priorizará otro sector, es preciso recordar que los sectores que se priorizaron en el PNA sobre empresas y derechos humanos son: minero-energético, agroindustrial e infraestructura vial. Estos sectores se priorizaron debido a que tienen un alto riesgo de ser cómplices de violaciones de derechos humanos. El hecho de que se esté elaborando una actualización del PNA sobre empresas y derechos humanos, da continuidad al trabajo que han venido realizando AECID, la Consejería Presidencial de Derechos Humanos, la FIP, los representantes de los diferentes ministerios, entre otras entidades que han hecho aportes valiosos a la implementación de los PR en Colombia.

En cuanto a la implementación territorial de los PR, se han hecho avances importantes, una prueba de ello son los compromisos que ha adoptado la alcaldía de Cali en cuanto al respeto de los derechos humanos, además las empresas del municipio han hecho un

pacto en el que se comprometen a incorporar la debida diligencia en sus actividades. A nivel departamental, departamentos como Arauca y Antioquia también han avanzado en la implementación.

El hecho de que cada vez más regiones se sumen al compromiso de implementar los PR, no sólo facilita la implementación a nivel nacional, sino que contribuye a crear una política pública de empresas y derechos humanos, diversifica el debate y contribuye a encontrar nuevas y novedosas soluciones a las controversias que puedan surgir en torno a las empresas y los derechos humanos.

La representante de AECID y la representante del Centro de Información sobre empresa y derechos humanos, Begoña Fernández y Amanda Romero, coinciden en que la implementación del tercer pilar de los PR, el pilar de la remediación, aún es incipiente, esto se debe a que no se han creado mecanismos de remediación judiciales y no judiciales idóneos para remediar las afectaciones negativas a los titulares de derechos. Por lo general la remediación se traduce en procesos judiciales de larga duración, en donde las víctimas no tienen la certeza de que serán reparados, además, a menudo las multinacionales ofrecen a las víctimas ciertas cantidades de dinero para agilizar el proceso, y para que su reputación no se vea afectada. Por supuesto que esto no es lo que sucede en todos los casos en los que las empresas son cómplices de violaciones de derechos humanos, cuando las afectaciones son graves, la comunidad suele vetar a la empresa, esto lo hace dejando de comprar sus productos. Por otro lado, el Estado puede quitarle la licencia de funcionamiento, de tal manera que la empresa debe migrar a otro país.

Fernández argumenta que AECID está más enfocado en la prevención y en la divulgación de los PR en Colombia, para tal propósito ha elaborado documentos como el Cuaderno Guía, la Guía de Debida Diligencia, documentos de implementación territorial, las Conclusiones del Proyecto Capacitación y Diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia, entre otros documentos que informan a los actores del debate acerca de los PR, el proceso de la debida diligencia y la manera en que las empresas pueden tener actividades económicas respetando los derechos humanos y siguiendo los estándares internacionales.

AECID y el Estado colombiano han hecho actualizaciones anuales del PNA sobre empresas y derechos humanos, Begoña Fernández considera importante este hecho, puesto que muchas más personas pueden acceder al Plan, y pueden saber cuáles han sido los avances del mismo. Enfatiza que, de esta manera, el Plan no se queda en los centros urbanos, sino que trasciende a otros lugares del territorio nacional. El hecho de que exista una preocupación porque la población se entere de lo que está sucediendo con el PNA sobre empresa y derechos humanos, puede generar curiosidad a más empresarios y así puedan sumarse a la cultura de respeto de los derechos humanos. Pero, ¿cuáles podrían ser las motivaciones de los empresarios si adoptaran los PR en sus actividades?, por un lado, el respeto de los derechos humanos en sí mismo es una motivación, porque si se crean relaciones respetuosas habrá confianza entre los actores, así mismo, si las empresas cumplen con los estándares internacionales de negocio responsable, podrán establecer relaciones comerciales con empresas de otros países que hayan implementado los PR, independientemente de su tamaño o su actividad, entre otras motivaciones que, podrían traer éxito al empresario y mejorar la calidad de vida de quienes acceden a sus productos.

Por último, una cuestión importante y al mismo tiempo inquietante está relacionada con la postura que asumiría el presidente Iván Duque frente a la implementación de los PR en Colombia. Frente a esta inquietud, AECID es de la estimación que el nuevo presidente desea darle continuidad al Plan Nacional de Acción sobre empresa y derechos humanos y a la política pública que se ha venido construyendo. Apoya esta consideración en el hecho de que la Agencia de Cooperación ha venido trabajando sobre una actualización del PNA sobre empresas y derechos humanos, una actualización que tenga la misma vigencia del primer plan, adicionalmente, AECID elaboró unas recomendaciones para el nuevo gobierno para facilitar la toma de decisiones, estas recomendaciones no están disponibles para el público, pero serán de gran utilidad para seguir avanzando en la implementación.

El hecho de que el presidente Duque haya decidido darle continuidad a la implementación de los PR en Colombia es algo positivo, pues de esta manera se contribuye a crear esa cultura de respeto de los derechos humanos a nivel internacional,

y que es un ideal de las Naciones Unidas. Construir la cultura en torno al respeto de los derechos humanos es algo que tendrá frutos a largo plazo, y si se suman voluntades como la de Colombia el proceso será dinámico y habrá nuevas perspectivas que enriquezcan la implementación. Igualmente, es importante recordar que Colombia fue el primer país en incorporar los PR, de tal manera que, se ha convertido en inspiración para otros países suramericanos como Perú y Ecuador decidan implementar dichos principios.

La Fundación Ideas para la Paz (FIP) fue creada en la coyuntura de la silla vacía, acontecimiento que se suscitó en el gobierno de Andrés Pastrana. Esta ONG se creó con el propósito de ser un agente de construcción de paz en Colombia. Actualmente existe un área de empresas y derechos humanos que aborda entre otras cosas la implementación de los PR en Colombia, y de la que hace parte el Dr. Sabogal.

El área de empresas y derechos humanos de la FIP acompaña al sector empresarial en la incorporación de procesos de debida diligencia, dándoles a conocer un lenguaje que los empresarios puedan entender, haciendo más fácil la detección de riesgos potenciales y reales, y de esta forma puedan incorporar los PR en sus actividades. A este respecto, es importante mencionar que tanto la FIP como la AECID trabajan en la unificación de conceptos, esta labor contribuye a que los actores del debate de empresas y derechos humanos puedan establecer relaciones de confianza, y sean capaces de crear soluciones eficaces a las controversias que surgen entorno al debate.

Por otro lado, la FIP hace parte de la comisión asesora del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, esto garantiza que las víctimas de violaciones de derechos humanos tengan un espacio de participación, al igual que permite a otras ONG luchar por los derechos de la sociedad civil y exigir la remediación de los danos causados.

El Dr Sabogal considera que a pesar de que se han hecho grandes esfuerzos para divulgar los PR en Colombia, aún muchas personas y empresas los desconocen. Lo anterior, representa un desafío para las entidades que lideran la implementación de los PR en el país, pues entre otras cosas, se debe empoderar aún más a las autoridades gubernamentales, regionales y municipales; además, se debe hacer énfasis en que las medianas y pequeñas empresas incorporen la debida diligencia a sus sistemas de

gestión, debido a que muchas de ellas ignoran que sus actividades pueden tener efectos negativos en los derechos humanos. Sabogal también habla de que las pymes se centran en la sostenibilidad económica de su negocio, así que la sostenibilidad económica con perspectiva de derechos sería ideal para construir a largo plazo una cultura de respeto de derechos humanos.

Por otro lado, en Colombia existe una problemática que incita a las empresas a ser cómplices de violaciones de derechos humanos, esta problemática es la corrupción. Para Sabogal existe quien soborna y quien es sobornado, es por esta razón que la corrupción debe abordarse con la mayor severidad. En la medida en que la corrupción no sea un problema, se podrá avanzar en la implementación de los PR, y en la construcción de la cultura de respeto de los derechos humanos.

En cuanto a los mecanismos de remediación, el representante de la FIP menciona que dichos mecanismos deben ser legitimados por las víctimas de violaciones de derechos humanos, es decir, las víctimas deben participar en su diseño. Además, las empresas deben crear acciones concretas que permitan dar una solución eficaz, y le permitan acceder a un remedio que sea consecuente con el daño causado. Por último, se debe llegar a un acuerdo entre las empresas y las víctimas con el fin de llegar más fácilmente a la solución de la controversia.

A pesar de que históricamente el Estado ha favorecido a las empresas en los casos de violaciones de derechos humanos, los defensores de derechos humanos y la sociedad civil han visibilizado su inconformidad al respecto, y han tratado de reivindicar a las víctimas. Este hecho le dado un halo de justicia a la resolución de las controversias, y ha permitido que las empresas asuman su responsabilidad a la hora de reparar a las víctimas, es así que, juicios en los que las empresas son acusadas de ser cómplices de violaciones de derechos humanos no se prolongarán como anteriormente lo hacían, y se hallarán soluciones idóneas, ya sea desde los mecanismos judiciales o no judiciales.

Foro Retos y Desafíos de las empresas y los derechos humanos: Un espacio en el que los distintos actores de la sociedad civil exponen sus puntos de vista respecto a la implementación de los Principios Rectores

El Foro Retos y Desafíos de las empresas y los derechos humanos se llevó a cabo en la Pontificia Universidad Javeriana los días 20 y 21 de marzo. El evento fue organizado por la Facultad de Derecho de la universidad, en adelante se expondrán algunas apreciaciones que actores internacionales y nacionales manifestaron en el foro respecto a la implementación de los PR tanto a nivel internacional como a nivel local.

Uno de los participantes más destacados del foro fue el Dr Dante Pesce, el miembro del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos mencionó que en la actualidad la humanidad enfrenta dos problemas a los que se debe prestar atención: los conflictos ambientales y los conflictos de derechos humanos, en el foro corresponde abordar los derechos humanos desde la perspectiva de empresas y derechos humanos.

Por otra parte, debido a que vivimos en un mundo interconectado, las empresas deben reportar sus actividades con transparencia, pues así lo demanda la sociedad civil, y debe rendir cuentas de su comportamiento, del cual, se espera sea respetuoso de los derechos humanos. Además, hoy en día existe un mayor número de ONG que defienden los derechos y los intereses de la población, y que exigen que las empresas asuman su responsabilidad de respetar los derechos.

El Grupo de Trabajo debe promover la armonización del lenguaje en materia de empresas y derechos humanos, puesto que si se crea un lenguaje que todos los actores puedan comprender, dichos actores podrán crear soluciones conjuntas que sean eficaces y satisfactorias para todos.

Las empresas tienen un papel protagónico en la construcción de paz, y es que, si las empresas respetan los derechos humanos de aquellos que están en su zona de influencia, podrán trabajar en entornos tranquilos, en los que las comunidades ya no tendrán que intervenir de forma agresiva porque sus derechos han sido respetados, se crearán entornos de confianza en los que el Estado, las empresas y la sociedad civil obtendrán beneficios. (Pesce, Foro Retos y Desafíos).

Históricamente, se ha excluido al sector empresarial de la construcción de paz, pero a partir de la implementación de los PR en Colombia, las empresas tienen un papel protagónico y deben asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos debido a que es un compromiso internacional.

Adicionalmente, la Consejería Presidencial sobre DDHH coincide con AECID en asegurar que en el primer trimestre del año 2019 estará lista la actualización del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, hecho que como se dijo anteriormente, dará continuidad a la labor realizada por AECID y el Estado colombiano respecto a la implementación.

En la actualidad, el Grupo de Trabajo acompaña la divulgación y puesta en práctica de la debida diligencia en los países que acogieron los PR, pues es de suma importancia que las empresas asuman la responsabilidad de respetar los derechos humanos y puedan crear estrategias prácticas para cumplir con este propósito.

Por su parte, Ecuador es un país respetuoso de los derechos humanos, y por ende lidera la creación de una iniciativa vinculante en torno al debate de empresa y derechos humanos. Vale la pena hacer seguimiento a esta iniciativa en un futuro, dado que los PR son un instrumento intermedio entre lo voluntario y lo vinculante, y a largo plazo, sería pertinente elaborar un tratado de empresas y derechos humanos para que las empresas no pudiesen evadir su responsabilidad al respecto.

En cuanto a la creación de mecanismos de remediación en Colombia, la Defensoría del Pueblo y la Fiscalía General de la Nación son los encargados de diseñar los mecanismos judiciales. Por ahora no se han hecho grandes avances debido a que el Estado colombiano debe crear una legislación sobre empresas y derechos Humanos. Otro aspecto a tener en cuenta, es que en Colombia aún existen titulares de derechos que no son conscientes de sus derechos, por esta razón, la divulgación de los Derechos Humanos debe ser proactiva, pues en la medida en que más ciudadanos conozcan sus derechos podrán denunciar ante las autoridades pertinentes y podrán hacer la reclamación correspondiente.

Conclusiones

Hasta el momento, los Principios Rectores son el esfuerzo más importante que se ha hecho entorno al debate de empresas y derechos humanos, esto a la creación de un diálogo multistakeholder, iniciativa liderada por el académico John Ruggie, y que ha permitido crear soluciones conjuntas asignando responsabilidades a cada actor.

AECID ha desempeñado una labor destacable en la divulgación de los Principios Rectores en Colombia, por medio de la publicación de documentos que indican cómo se deben incorporar los Principios Rectores en las actividades empresariales, cómo el Estado debe velar la protección de los derechos humanos, qué derechos tienen aquellos que están dentro de la zona de influencia de las empresas y cómo las víctimas pueden acceder a mecanismos de reparación eficaces.

A pesar de que se han hecho grandes esfuerzos en la divulgación de los principios, todavía existen empresas que no tienen conocimiento de la debida diligencia. Si el Estado colombiano y las entidades que están involucradas en esta labor desean crear una cultura de respeto de los derechos humanos, es necesario que se creen herramientas más efectivas para que más y más empresas se unan al compromiso de respetar los derechos humanos.

Colombia es líder regional en la implementación de los Principios Rectores, esto no solo tiene efectos positivos en la reputación del país, sino que le permite establecer relaciones comerciales con otros países que hayan integrado los Principios Rectores, proporcionándole mayores beneficios comerciales y relacionales con estos países.

En Colombia se están abriendo espacios de participación para que la Sociedad civil pueda participar en la construcción de soluciones al debate, y acceda a los mecanismos de reparación acordes a los daños causados. En un mundo en el que históricamente se ha favorecido al sector empresarial, y se le ha eximido de asumir las responsabilidades de respetar los derechos humanos, una mayor participación de la sociedad da un halo de justicia en la implementación.

Referencias Bibliográficas

Primer capítulo: EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UN ARDUO PROBLEMA EN VÍAS DE SOLUCIÓN

- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A.
- Hernández Zubizarrieta, J. y Carrión, J. (2013). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. En: Román, B. y de Castro, G. (coord.). *Cambio social y cooperación en el siglo XXI [Vol.2]. El reto de la equidad dentro de los límites económicos*, pp.113 – 128.
- Romero, A. y Vera, M. A. (2014). Las empresas transnacionales y los países en desarrollo. *Tendencias*, 15 (2), pp. 58 – 89.
- Romero, A. y Vera, M.A. (2014). Las empresas transnacionales y los países en desarrollo. *Tendencias* 15 (2), pp. 72 – 76.
- Amnistía Internacional (2016, 30 de noviembre). Aceite de palma: Marcas globales se benefician de trabajo infantil y forzoso. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2016/11/palm-oil-global-brands-profitting-from-child-and-forced-labour/>
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. pp. 59-64
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. pp. 54-59
- International Crimes Database (ICD) (s.f.). Esther Kiobel et al. v. Royal Dutch Petroleum Company et al., Recuperado de: <http://www.internationalcrimesdatabase.org/Case/225/Kiobel-v-Shell/>
- EarthRights International (s.f.). Wiwa v. Royal Dutch Shell. Recuperado de: <https://earthrights.org/case/wiwa-v-royal-dutch-shell/#media>
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. p.35
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. pp. 22-38
- Caprile, D. (2017). África: crece el boom de los “diamantes de sangre”. *Consejo de Estudios Interdisciplinarios Económicos y Políticos*. (12 de mayo de 2017). Recuperado de: <http://ceiep.org/africa-crece-el-boom-de-los-diamantes-de-sangre/>
- Snow, D. (20 de octubre del 2013). El país maldito por su riqueza. *BBC*. Recuperado de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/10/131010_congo_republica_democratica_maldita_jgc_finde
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. pp. 74-75

- Redacción El Tiempo. (18 de marzo de 2007). Chiquita Brands procede de la United Fruit firma involucrada en masacre de las bananeras en 1928. *El Tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3481800>
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. p.29
- Pérez Correa Camarena, F. (2013). El *Alien Tort Statute*: el imperialismo judicial de los valores occidentales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 63 (260), 389-402.
- Requejo Isidro, M. (2011). Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS? *InDret. Revista para el Análisis del Derecho*, 3, pp. 1-38. Recuperado de: http://www.indret.com/pdf/840_es.pdf
- Ramasastry, A. (2015). Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 14: 237-259.
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. p.15
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A. p.95
- Wettstein, F., (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), pp. 33-47. doi: 10.1007/s10551-010-0447-8.
- Wettstein, F., (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), p.36. doi: 10.1007/s10551-010-0447-8.
- Wettstein, F., (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), p.36. doi: 10.1007/s10551-010-0447-8.
- Anita Ramasastry (2002, citada por Wettstein, 2010, p.36)
- Ramasastry, A. (2002), Corporate Complicity: From Nuremberg to Rangoon. An Examination of Forced Labor Cases and Their Impact on the Liability of Multinational Corporations, *Berkeley Journal of International Law* 20(1), pp. 91–159. Recuperado de: <https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1208&context=bjil>
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A.
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wendt, A. (1992). Anarchy is What States Make of It: The Social Construction of Power Politics, *International Organization* 46(02). pp. 391-425.
- Lapid, Y. (1989). The Third Debate: On the Prospects of International Theory in a Post-Positivist Era. *International Studies Quarterly*, 33 (03). pp. 235-254.

- Reuss-Smit, C. (2005). Constructivism. En: Burchill, S. et al. *Theories of International Relations* [Third Edition]. London, UK: Palgrave Macmillan, pp. 188-212.
- Wendt, A. (1995). Constructing International Politics. *International Security*, 20 (01), pp. 71-81.
- Wendt (1995, p. 73, citado por Reuss-Smit, 2005, p. 196)
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 10-11
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 12
- Onuf, N. 1998 citado por Zehfuss, 2002, p.20
- Onuf, N. (1998). Constructivism: A User's Manual, En: Kubáľková, Onuf and Kowert (eds.), *International Relations in a Constructed World*, Armonk, NY and London: M. E. Sharpe, pp. 58–78.
- Onuf, 1998, p. 61, citado por Zehfuss, 2002, p. 20
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, p.19
- Kratochwil, F. (1989). *Rules, Norms, and Decisions: On the conditions of practical and legal reasoning in international relations and domestic affairs*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 19
- Kratochwil 1993, pp. 75-76 citado por Zehfuss 2002, p.18
- Kratochwil, F. (1993). The Embarrassment of Changes: Neo-Realism as the Science of Realpolitik Without Politics, *Review of International Studies* 19: 63–80.
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, p.11
- Kratochwil, F. y Ruggie, J. G. (1986). International Organization: A State of the Art on the Art of the State, *International Organization*, 40, pp. 753–775.
- Zehfuss, M. (2002). *Constructivism in International Relations: The Politics of Reality*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 11, nota 47
- Weaver, O. (1997). John G. Ruggie: Transformation and Institutionalization. En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.) *The Future of International Relations: Masters in the Making?*, London – New York: Routledge, 183
- Weaver, O. (1997). John G. Ruggie: Transformation and Institutionalization. En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.) *The Future of International Relations: Masters in the Making?*, London – New York: Routledge, pp. 182-219.
- Keohane, R. O. (1977). *Power and Interdependence: World Politics in Transition*. New York: Little Brown.

- Suhr, M. (1997). Robert O. Keohane: A contemporary classic. En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.). *The Future of International Relations: Masters in the Making?*, London – New York: Routledge, pp. 96-127
- Suhr, M. (1997). Robert O. Keohane: A contemporary classic. En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.). *The Future of International Relations: Master in Making?*, London – New York: Routledge, p. 188
- Ruggie, 1975, p. 568 citado en Suhr, 1997, p. 188
- Ruggie (1975), International Responses to Technology: Concepts and Trends, En: Ruggie, J. G. y B. Haas, E. (eds) *International Responses to Technology, A special issue of International Organization* 29(3):557–583
- Kratochwil y Ruggie, 1986, p.764
- Suhr, M. (1997). Robert O. Keohane: A contemporary classic: En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.). *The Future of International Relations: Master in Making?*, London – New York: Routledge, p. 191
- Suhr, M. (1997). Robert O. Keohane: A contemporary classic: En: Neumann, I. B. y Weaver, O. (eds.). *The Future of International Relations: Master in Making?*, London – New York: Routledge, pp. 191 - 192
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., p. 18
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., p.123
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., p. 123
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., p.125
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., 127
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocios? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria S.A., pp.125-142
- Carneiro et al., 2013. *CUADERNO GUÍA De los PRINCIPIOS RECTORES ONU sobre EMPRESAS y DERECHOS HUMANOS*. Puerta de Entrada, p.25
- Carneiro et al., 2013. *CUADERNO GUÍA De los PRINCIPIOS RECTORES ONU sobre EMPRESAS y DERECHOS HUMANOS*. Puerta de Entrada, p.29
- Carneiro et al., 2013. *CUADERNO GUÍA De los PRINCIPIOS RECTORES ONU sobre EMPRESAS y DERECHOS HUMANOS*. Puerta de Entrada, p.40
- OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE*, p.3. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/governance/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales_9789264202436-es

Segundo capítulo: La cooperación al desarrollo en la implementación de los Principios Rectores: el caso de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

- Dubois, A. (2000). Desarrollo. En Pérez de Armiño, K. (Director). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Bilbao: Icaria-Hegoa. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/67>
- [Boni, A., \(2010\). EL SISTEMA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y RETOS ACTUALES. En Boni et al. LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, Valencia, España: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia, p.9](#)
- [Boni, A., \(2010\). EL SISTEMA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y RETOS ACTUALES. En Boni et al. LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, Valencia, España: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia, p.19](#)
- [Boni, A., \(2010\). EL SISTEMA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y RETOS ACTUALES. En Boni et al. LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, Valencia, España: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia](#)
- [Bedoya, C., \(2010\). Amartya Sen y el desarrollo humano. p.278. Revista Memorias indb277.](#)
- [PENUD, 1990 \(citado en Bedoya, C., 2010, p.281\)](#)
- ONU (1987). Desarrollo y Cooperación Económica Internacional: Medio Ambiente. Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Asamblea General A/42/427, 4 de agosto de 1987. Disponible en: http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CM_MAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- United Nations Millennium Declaration. Resolution adopted by the General Assembly. 18 September 2000
- UNDP 2015. Sustainable Development Goals

- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis*. Intermón Oxfam, p. 155. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)
- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis*. Intermón Oxfam. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)
- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis*. Intermón Oxfam, p. 152. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)
- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis*. Intermón Oxfam, pp.156 – 158. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)
- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis*. Intermón Oxfam, pp.175. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)

<https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>

- [Ruiz, S., Tamarit, I., Itriago, D., Atienza, J., Mataix, C. \(2012\). La empresa y la cooperación para el desarrollo en un mundo en transición. En: Atienza, J. et al. *La realidad de la ayuda 2011. Una evaluación independiente de la ayuda y las políticas de desarrollo en tiempos de crisis.* Intermón Oxfam, pp.178. Disponible en: <https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf>](https://caongd.org/wp-content/uploads/2016/09/2012-Realidad de la ayuda 2011 1.pdf)
- [Gómez, M., \(2010\). EL SISTEMA ESPAÑOL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. En: Boni, A. et al. *LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO. Edición revisada.* Editorial de la Universitat Politècnica de València, p. 77. Disponible en: <http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf>](http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf)
- [Gómez, M., \(2010\). EL SISTEMA ESPAÑOL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. En: Boni, A. et al. *LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.* Edición revisada. Editorial de la Universitat Politècnica de Valencia, p.77. Disponible en: <http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf>](http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf)
- [Gómez, M., \(2010\). EL SISTEMA ESPAÑOL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO. En: Boni, A. et al. *LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.* Edición revisada. Editorial de la Universitat Politècnica de Valencia, p.78. Disponible en: <http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf>](http://www.upv.es/upl/U0566378.pdf)
- [Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización Mayo 2017, p.6. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>](http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf)
- [AECID \(2013\). *Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos. Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia.* Sustentia. Disponible en: <http://www.sustentia.com/wp->](http://www.sustentia.com/wp-)

[content/uploads/2014/01/GT -Empresa -DDHH 2013 - SUSTENTIA AECID DIS.pdf](#)

- Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación. Actualización Mayo 2017, p. 7. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2017/170523-Informe-empresas-ac2.pdf>
- [AECID \(2013\). Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos. Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Sustentia. Disponible en: http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT -Empresa -DDHH 2013 - SUSTENTIA AECID DIS.pdf](#)
- [Rivas, A., Arango, V., Garzón, M., Martínez, C., \(2014\). Identificación de casos de empresas y derechos humanos: un obstáculo a superar desde el Estado. Fundación Ideas para la Paz \(FIP\), p. 11. Disponible en: http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/539b0cee6b4b5.pdf](#)
- [Rivas, A., Arango, V., Garzón, M., Martínez, C., \(2014\). Identificación de casos de empresas y derechos humanos: un obstáculo a superar desde el Estado. Fundación Ideas para la Paz \(FIP\), p. 15. Disponible en: http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/539b0cee6b4b5.pdf](#)
- [AECID \(2013\) Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos. Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Sustentia. Disponible en: http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT -Empresa -DDHH 2013 - SUSTENTIA AECID DIS.pdf](#)
- [ONU, \(2011\). PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. Puesta en práctica del marco de Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Disponible en:](#)

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

- [AECID \(2013\) Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos. Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Sustentia. p. 9 Disponible en: \[http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT_-Empresa_-DDHH_2013_-SUSTENTIA_AECID_DIS.pdf\]\(http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT_-Empresa_-DDHH_2013_-SUSTENTIA_AECID_DIS.pdf\)](#)
- [AECID \(2013\) Conclusiones y Propuestas del diálogo sobre la aplicación en Colombia de los Principios ONU de Empresas y Derechos Humanos. Proyecto Capacitación y diálogo sobre el Marco ONU de Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Sustentia. p. 4 Disponible en: \[http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT_-Empresa_-DDHH_2013_-SUSTENTIA_AECID_DIS.pdf\]\(http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/GT_-Empresa_-DDHH_2013_-SUSTENTIA_AECID_DIS.pdf\)](#)
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014, p.9. Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014. Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p. 30.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>

[Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf)

- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p. 36.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p. 34.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p. 48.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,pp. 49 - 50.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p. 54.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>

[Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf)

- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014, p. 60. Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p.63.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>
- Carneiro, M., Cordero, C., Cordero, J., Martín, V. *El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia.* Sustentia Innovación Social, Madrid, Noviembre 2014,p.62.Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL CENTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

ENTREVISTADORA: Bueno, en un primer momento vemos que el pilar de la remediación todavía no se ha implementado, tanto a nivel Colombia, como a nivel internacional. Yo estuve en un foro que hizo la universidad, en el cual participó el Doctor Dante Peche, quien mencionó que todavía el Grupo de Trabajo está en la fase de divulgación de la debida diligencia, por esta razón no se ha implementado la remediación. Me gustaría saber ¿qué opina usted al respecto, y cómo cree que las empresas se deberían asociar con el Estado para crear mecanismos de remediación?

AMANDA ROMERO: Bueno, muchas gracias, entonces en primer lugar le cuento un poquito que hacemos, para que te pueda servir para tú trabajo y lo puedas incorporar. Bueno entonces mi nombre es Amanda Romero y trabajo para una ONG internacional que es el centro de información sobre empresas y derechos humanos, que es en realidad la biblioteca virtual más grande a nivel mundial sobre el tema de empresas y derechos humanos, una ONG que nació con ese específico propósito de mirar cómo se puede mejorar o introducir el tema de los derechos humanos en las operaciones de las empresas desde el año 2002. Yo trabajo con el centro desde el 2007 y mi área de trabajo en este momento es Suramérica, pero al principio trabajé toda la región de América Latina y el Caribe. Entonces de la pregunta específica de los pilares de los principios rectores te puedo decir que el tema de la remediación es el tema más complejo, el más importante y el que menos atención precisamente se le ha dado, si tú revisas las discusiones y las deliberaciones del foro de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos que se llevó a cabo en Ginebra en 2017, el énfasis era en remediación, pero en realidad no se ha implementado esa remediación porque significa que hay un prerequisite central y es que las empresas en primer lugar reconozcan que sus operaciones causan impactos negativos y ahí está el problema fundamental, lo que se ha hecho en Colombia hasta ahora es básicamente un trabajo de divulgación de los principios rectores tanto con el apoyo de AECID a través de los manuales que hizo

Sustentia, como a partir de los talleres que ha hecho sobre la implementación de los principios rectores que ha hecho la consejería presidencial de derechos humanos hasta el gobierno pasado, no sabemos en este momento el gobierno qué esté planeando cierto, pero fundamentalmente se han hecho algunos talleres y algunas reflexiones con empresas sobre cómo implementar esos principios rectores en relación con el pilar tres, que implica varias cosas. La debida diligencia tiene un contenido de prevención, prevención de impactos negativos, pero también en el pilar tres es muy explícito la obligación de las empresas de reparación y la orientación del Estado de contribuir a esa reparación. Si vemos qué tipo de impacto tiene en las empresas, qué tipo de efectos negativos en los derechos humanos y del ambiente, encontramos que son múltiples, porque hay empresas que por su propia naturaleza tienen unos impactos digamos ontológicos, es decir, la propia acción de la empresa implica destrucción o intervención del medio ambiente y esa intervención altera los ciclos normales de vida de la gente, los ciclos normales de la naturaleza y por lo tanto el impacto es de muy altas proporciones. Por ejemplo, la minería o el petróleo, sobretodo esas dos industrias extractivas, pero también los agro-negocios. La agricultura industrial con mono cultivos, tiene unos impactos impresionantes que se podrían prever cierto, porque cuando se ve el argumento fundamental los negocios y su finalidad central y es obtener ganancia, pero como ha dicho John Ruggie, no se puede obtener ganancia a cualquier precio, hay que hacer los negocios desde una perspectiva justa y ¿Qué sería lo justo? Una perspectiva de negocio justo es donde se pueda prever por ejemplo cómo remediar ese impacto en los seres humanos y en la naturaleza. Entonces la remediación implica una serie de factores que lo involucran, y que también está estipulado en los principios rectores como por ejemplo, definir con anticipación desde antes de empezar el negocio cierto, ¿Cuáles serían los posibles impactos? Es lo que se llama la evaluación de riesgo. Nosotros no hablamos de riesgo como tal sino de evaluación de impactos en derechos humanos, que va mucho más allá del riesgo posible, sino del reconocimiento de unos postulados y un marco de derechos que ya está establecido, entonces en cualquier empresa o negocio comercial encontramos que en Colombia por ejemplo, los principios rectores se podrían implementar para mirar los desastres causados por represas, una represa no solamente inunda terrenos agrícolas de comunidades pesqueras o mineras o comunidades rurales

en general, sino que además genera un mayor incremento del cambio climático. Esa remediación ¿Qué implicaría? Una evaluación para no solamente en términos de una decisión del Consejo Nacional de Política Económica y Social el COMPESES de decir que una obra es prioritaria de como bien público o que se declara como de interés nacional, sino que debería ver qué se va hacer con la gente que va ser afectada, y esa afectación hasta ahora ha involucrado en algunos pocos casos la remediación o la reparación económica, es decir, se hace un ejercicio de decir cuánto vale trasladar esta población, cuánto vale darle a cada familia afectada no, pero no se tienen en cuenta los 5 componentes de los principios de las Naciones Unidas sobre reparación a víctimas de violación de derechos humanos, ¿Cuáles son esos 5 principios? Los 5 principios del año 2005 que son: la restitución de derechos cierto, las garantías de no repetición, la reparación o indemnización económica, la, el reconocimiento simbólico del daño causado cierto y la última se me pasa, garantía de ..., sí restitución de derechos, voy a sentarme en esa ahorita, se me escapo la última; entonces esas no están consideradas sí, normalmente la empresa piensa que la única remediación posible es llamar a la comunidad y a lo que se llaman los líderes o socios de la comunidad. En ese punto tenemos un problema muy grande de una sociedad patriarcal que normalmente reconoce como liderazgos masculinos y no involucra liderazgos femeninos o por ejemplo, la situación de las mujeres en relación con la industria de la tierra. Entonces quienes quedan como propietarios o como receptores de entre comillas, indemnización económica son los hombres y eso por ejemplo en el caso de la reubicación de poblaciones afectadas por empresas como el caso de la reubicación de las personas afectadas por la minería asilo abierto de carbón en la Guajira, en el Cesar perdón, particularmente las comunidades del Altillio, de el Altillio, Plan Bonito y el último es el de Boquerón, las empresas, son tres empresas las que están involucradas Trump, Colombia Nacional Recursos y Prodeco que es Glencon. Las tres empresas tenían que tener una capacidad suficiente de prever que una resolución del Ministerio del Ambiente que decía que esa gente se iba a morir de contaminación en sus pulmones por el polvillo del carbón, tenían que ser reubicadas. La resolución es del año 2010 y estamos en el 2018 y todavía la gente no ha sido reubicada, la comunidad de Plan Bonito aceptó una indemnización económica y se trasladó al corregimiento de la Loma ahí en el municipio de Paso que

queda a unos pocos metros, digamos menos de 20 o menos de dos kilómetros del sitio de la explotación y los hombres se gastaron toda la plata que les dieron y hoy en día están más pobres y las familias más fregadas e igual de enfermas porque no se ha cumplido la resolución, la gente de Boquerón está en una zona un poco más distante de la mina de Drumont, porque la de las otras están cerquita de la de Prodeco, pero no han empezado un proceso de negociación respecto a esta reubicación con base en la declaratoria de ser comunidad étnica, afro-descendiente y la comunidad del Altillo que es una comunidad que yo visité el año pasado, es una comunidad que empezó un proceso de ocho años para discutir esos cinco principios de lo que significaría la reparación integral cierto, que incluye la remediación ambiental en el caso de ellos sería, tener un lugar, una finca o una hacienda, similar o igual o con mejores condiciones que las que antes tenían ellos cuando vivían ahí, pues hay que entender toda la relación de esas poblaciones rurales con la ganadería, la agricultura, la pesca cierto, las relaciones familiares, sus relaciones con sus cementerios por ejemplo, o sea toda la simbología cultural de lo que significa vivir y cruzar en un territorio. Entonces ahí tenemos un ejemplo donde o ha habido reparación, entonces de qué nos sirve tener apoyo de decir con un montón de manuales que además el manual sustancial lo único que hace es un parafraseo de los principios rectores, o sea, yo creo que ni un estudiante de pregrado te lo hace así no, a mí me parece que el esfuerzo valdría la pena para haberlo trabajado de una mejor manera, pero lo veo muy pobre.

ENTREVISTADORA: Sólo se enuncia el principio, pero no se lleva a la práctica el principio.

AMANDA ROMERO: Exactamente, sobre todo que llevar a la práctica qué implicaciones tiene, tiene varias implicaciones, por un lado la reparación involucra como te digo varias situaciones, una poblaciones que deben desplazarse que es lo que nosotros denominamos desplazamiento forzado cierto, por racismo ambiental también, porque hay poblaciones que se consideran menos que personas y por lo tanto son disponibles, quitemos a esta gente de aquí, inundemos este territorio, quitemos esta gente de aquí y hagamos una mina de cielo abierto no, es decir, como si la gente no valiera sí, es decir, hay una subvaloración del ser humano y sus derechos. En segundo lugar, tenemos la

reparación y la remediación por ejemplo para asuntos laborales, tenemos muchos trabajadores y trabajadoras, el caso del asbesto en Colombia es dramático, digamos Eternit y los impactos de la empresa, han muerto centenares de personas y las familias no han podido acceder a la reparación correspondiente.

ENTREVISTADORA: Y todavía sigue funcionando.

AMANDA ROMERO: Sigue funcionando y no ha habido ninguna reparación y se sigue muriendo la gente, entonces creo que ahí en el tema de salud laboral por ejemplo, tenemos el caso de Chrysler Colmotores, donde los trabajadores que sufrieron problemas de salud ocupacional, por ejemplo etnias, problemas en la columna y otros problemas de salud derivados de su trabajo tuvieron que hacer una huelga frente a la embajada de Estados Unidos durante mucho tiempo, se cocieron los labios y todo eso, una cosa impresionante y no los han indemnizado, o sea, la preocupación ahí es muy importante porque entonces tenemos desplazamiento de comunidades, derechos laborales porque es otro lado cierto que sobre todo están relacionados con la salud, vas a ver que uno de los elementos centrales en los que finalmente terminamos convirtiendo muchas cosas es el tema salud, en tercer lugar son los impactos de las empresas en relación con la pérdida de los medios de vida de la gente, por ejemplo las concesiones mineras o las petroleras o incluso algunas de agricultura se sobreponen sobre comunidades que sufrieron, o se desarrollan en comunidades que sufrieron graves violaciones de derechos humanos y ahí estamos hablando de memoria del conflicto. Entonces reparación entraría a ser el objeto de discusión de la Comisión Nacional de Verdad cierto y de la Jurisdicción Especial para la Paz, pero qué pasó, que las empresas se sustrajeron y dijeron públicamente nosotros fuimos víctimas del conflicto y no fuimos partícipes del conflicto y por lo tanto no vamos a presentarnos ante la JEP ni ante la Comisión de la Verdad, eso me parece que no habla nada de reparación, porque pues entonces dónde se va dar la reparación, la diligencia debida tenía que ver con haber previsto que tierras compraban, qué había pasado con esa tierra, o bajo qué condiciones Ecopetrol, Occidental Petroleum, British Petroleum, BHP Billiton en la Guajira, el Cerrejón, bajo qué condiciones iban a operar y no se hace un balance de eso, simplemente se hacen análisis del contexto en donde en un artículo que voy a citar también para que lo puedas revisar,

es un libro del Instituto Interamericano de derechos humanos que se llama “Derechos humanos y empresas en América Latina” es un libro de muchos autores, yo tengo un capítulo ahí con Mauricio Lasala mi colega de Londres, hicimos un capítulo sobre Colombia, en donde nuestro argumento central es que desde el principio en Colombia las empresas fueron vistas como víctimas, no como responsables de violación al derecho.

ENTREVISTADORA: Sí, exactamente, además pues yo leía también que las empresas siempre fueron favorecidas por el Estado la mayor parte del tiempo, también hay otra pregunta y es ¿Existe algún foro a nivel Latinoamericano para que los tres actores tanto el Estado, la sociedad civil y las empresas puedan exponer sus experiencias y sus logros en cuanto a la implementación de los principios rectores o todavía no existe, porque generalmente vemos esa apatía y esa no aceptación por parte de las empresas a la sociedad civil, hasta ahora se está teniendo en cuenta lo que piensa la sociedad civil al respecto, al igual que sus experiencias en la reclamación y la remediación de los daños causados por las empresas?

AMANDA ROMERO: En el año 2013 se convocó en Medellín al primer foro Latinoamericano o interamericano mejor sobre empresas y derechos humanos con la presencia del grupo de trabajo de la ONU y se desarrolló con una muy poquita participación y espacio para la sociedad civil, hubo muchas críticas al respecto y entonces en 2015 en la oficina de alto comisionado para los derechos humanos en la oficina regional de Suramérica en Chile, se convocó a una segunda consulta latinoamericana para poner otra vez a los tres actores en discusión. Ese evento se repitió en 2016, la tercera consulta en la que yo participé. Hice parte de la primera de Medellín y de la tercera en Santiago de Chile y el año pasado se celebró la cuarta consulta. ¿En qué consiste?, es una versión un poco en pequeño de lo que pasa en el foro de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, hay unas características distintas en la medida en que las ONG'S sí logramos tener un poco más de espacio y un poco más de posibilidades de dialogo que nos facilitó conversar con el grupo de trabajo por ejemplo, tuve aquí una sesión específica, y se logró decirles que los actores más importantes son las víctimas; pero cuál es el problema de esos foros, que los foros son

o se quedan en un plano declarativo no, entonces la gente va y expone sus problemas, pero lo que tú dices los mecanismos prácticos de implementación están atravesados por lo que denominamos las ONG, la puerta giratoria, muchos de los miembros de los gabinetes gubernamentales en América Latina están vinculados o estuvieron vinculados con empresas, entonces encontramos que un Ministro o un Viceministro suele ser después el gerente de una empresa nacional o multinacional, es decir, que toda la información reservada y las decisiones que tenían que ver con esas empresas ya se conocían en el plano gubernamental, se han modificado las legislaciones, reglamentos, códigos mineros, código de petróleo, se han hecho todas las reformas y adaptaciones para favorecer a la empresas con el argumento de que es la única salida para el progreso del país. Entonces es una idea de progreso que está centrada en la idea de la inversión extranjera, pero en la práctica ese dinero no se queda en el país, esas inversiones se van para los países de origen de las empresas multinacionales, hay un gran nivel de evasión fiscal o de elusión fiscal que no es lo mismo, cierto, eluden o evaden pagar impuestos y esa elusión o evasión fiscal están caracterizadas por una falta de transparencia de las empresas. No todas las empresas reportan todos los gastos que se hacen en relación con lo que ganan y cuánto pagan de impuestos. En el caso colombiano como veras en el artículo que te digo, es muy complejo porque además están los convenios entre el Ministerio de la Defensa y las empresas para pagar protección. Entonces eso implica un componente adicional que ahora se acaba de exportar a Perú y Honduras, ese modelo, un componente adicional que dificulta un seguimiento a como se desarrollan esos escenarios, entonces hay escenarios cerrados de empresas en las que participan algunas pocas ONG como Fundación Ideas para la Paz. Es una fundación creada por empresas, digamos una fundación empresarial y otros escenarios en los que se intenta hacer crítica. Las voces no alcanzan a tener una repercusión porque los espacios como tú bien sabes en relaciones internacionales, los espacios de las Naciones Unidas no tienen un carácter sancionatorio, son espacios de una sanción moral, por eso ni el foro de las Naciones Unidas sobre empresas de derechos humanos, ni los foros regionales latinoamericanos son el escenario privilegiado para tramitar las diferencias. Son un espacio importantísimo y hay que mantenerlo y creo que las víctimas y las organizaciones continúan participando en ese escenario, pero por ejemplo en Colombia

se creó el comité interinstitucional sobre Carbón, lo creó la Consejería Presidencial de derechos humanos e invitó a algunas ONG a hacer parte de ese escenario, pero ahí no están representadas las víctimas, entonces se puede hablar del Carbón y de todas las fundaciones, digamos un reportaje muy extenso que hizo el diario el Tiempo sobre el Cerrejón, dice que la empresa ha invertido no sé cuánto, ha pagado no sé cuántas regalías, pero no habla nada del problema de que junto a esa economía que es una economía de enclave (y creo que el concepto de economía en clave es muy importante para remarcar ese escenario), no hay ni en la Guajira ni en otros lugares escenarios donde las víctimas se reúnan y puedan acceder a esos mecanismos de reparación. Entonces cómo acceden las víctimas a los mecanismos de reparación, a través de abogados, de ONG de derechos humanos y ONG ambientales acceder también a tribunales, porque las empresas quieren que se enfatice lo que se llama la remediación desde los mecanismos extra judiciales o no judiciales, en Colombia decimos extrajudiciales, es decir los mecanismos de arreglo directo, esos mecanismos serían ideales si las empresas partieran de la buena fe y en realidad de no ver con sospecha a la víctima que se reclama sí, pero la víctima que reclama se convierte en un estorbo, en un problema y sobre todo si está aconsejada por ONG, entonces muchas empresas prefieren ir derecho a la comunidad, negociar con algunos dirigentes, dividen a las comunidades por dinero, pero no hay una remediación en los componentes o las metas.

ENTREVISTADORA: Otra pregunta es, los principios rectores son un instrumento intermedio entre los mecanismos voluntarios y vinculantes verdad, ¿Usted cree que las empresas están preparadas para asumir su responsabilidad respecto a las violaciones que cometen, o existe todavía cierta apatía al respecto? Porque como bien lo dice Ruggie, las empresas tienen la percepción de que si se hacen responsables de los efectos negativos que causan sus actividades en las personas que están dentro de su zona de influencia, se estarían “privatizando los derechos humanos”.

AMANDA ROMERO: Yo creo que lo obligatorio no se está dejando de lado, y si tú lees el borrador del texto de la convención sobre empresas y derechos humanos no se está dejando a las empresas, no se está privatizando los derechos humanos, sino que se está haciendo explícita la responsabilidad de los Estados y la importancia de que esos

Estados reconozcan que las empresas también son responsables. Sí son los principios rectores un instrumento intermedio, yo te pongo un ejemplo que siempre he utilizado y que siempre menciono y es, que en el año 1996, vino a Colombia el representante especial de la ONU sobre desplazamientos forzados y logramos las ONG de derechos humanos en ese momento que se incorporara la legislación interna en Colombia, los principios rectores de la ONU sobre desplazamientos internos sí, y se volvieron la ley 387 de 1997, eso sería el ideal respecto de los principios rectores, si tuviéramos esa fuerza y esa capacidad ya sea que los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos se convirtieran en una ley nacional, digamos no tendrían ese carácter ambivalente, ambiguo un poco resbaloso. Entonces las empresas cuando leen los principios rectores y los talleres desarrollados con la empresa, siempre te dicen nosotros somos respetuosos de los derechos humanos, nosotros sí respetamos los derechos humanos y contribuimos al desarrollo del país y todas las acusaciones contra nosotros son injustas porque en el fondo no se están viendo los esfuerzos que estamos desarrollando. Entonces cuando tú vez en ese contexto la posibilidad de decir cómo se implementa o cómo se logra un ejercicio de derechos humanos, hay varias entradas positivas de lo que nosotros en nuestro sitio web denominamos pasos positivos que tú puedes revisarlo. Entonces los pasos positivos básicamente se enfocan en lo siguiente: respetar los principios de empresa y derechos de los niños y las niñas y que fueron firmados y promovidos por las empresas, entonces ahí por ejemplo muchas empresas encuentras tú pasos muy importantes que prohíben el trabajo infantil cierto y eso digamos que es un adelanto y es un reconocimiento que así se hace, y en segundo lugar el tema de igualdad de género que algunas empresas están haciendo algunos esfuerzos, muy pocos en algunos lados, por ejemplo empresas de extractivas, pero más fácilmente lo encuentras en empresas de telefonía o de comercio en general, hay más actividad en el tema de género cierto y esos son pasos positivos y son respeto de derechos humanos y ahí si nadie habla de que se estén privatizando los derechos humanos, viste, es como que cuando se tocan ciertos derechos humanos es cuando les da la preocupación de que los derechos humanos se van a privatizar.

ENTREVISTADORA: La mayoría de las empresas trabajan desde la Responsabilidad Social Empresarial.

AMANDA ROMERO: Que no son derechos humanos, nosotros hacemos la división, la responsabilidad social empresarial o corporativa son acciones tomadas por las empresas por voluntad propia, es decir, la empresa decide dar un paso adelante e invertir en apoyar a los equipos de fútbol de una población, construir el puesto de salud o construir una escuela o dar unas becas de estudio como hace Cerrejón. Eso son acciones positivas de la empresa, pero no son acciones de derechos humanos. Por qué no son acciones de derechos humanos, porque las acciones de derechos humanos son aquellas que la empresa acoge desde la perspectiva de una obligación internacionalmente reconocida de respetar los derechos humanos, entonces ya no está de acuerdo con un código de política interna de la empresa, sino que está de acuerdo con los estándares de derechos humanos, entonces no son una elección posible por la empresa, sino una obligación y esa es la diferencia, por eso nosotros en nuestro trabajo no hablamos de responsabilidad social empresarial sino de derechos humanos.

ENTREVISTADORA: La última pregunta va encaminada a las acciones que las Naciones Unidas están realizando en Latinoamérica para fomentar la prevención de violaciones de derechos humanos en las cuáles las empresas son cómplices.

AMANDA ROMERO: Bien, en América latina y como sub región digamos continental y del Caribe, encontramos en este momento una iniciativa de un mega proyecto que va empezar recién, financiado por la unión europea, la OCDE y la OIT sobre empresas y derechos humanos que va cubrir ocho países de América Latina y que va liderar la oficina de México, la oficina de Santiago de Chile, y entiendo que la oficina de Colombia también va participar, no conocemos el contenido de la propuesta. La oficina de Naciones Unidas o las Naciones Unidas digamos como oficina de derechos humanos, ha hecho un trabajo muy fuerte de capacitación por ejemplo, en el mes de julio desarrollamos un proyecto, un taller en Bogotá, porque digamos las empresas en Colombia sobre todo empezaron ya un desarrollo de lectura, de los principios rectores desde su actuación, pero no es el mismo desarrollo en Argentina, ni en Uruguay, ni en Perú, ni en México, ni en Costa Rica, o sea hay un proceso muy lento de apropiación de los Principios Rectores, solamente se habla todavía un lenguaje de responsabilidad social empresarial, y Naciones Unidas ha hecho esfuerzos de divulgarlo. Publicó los principios rectores, ha hecho talleres en ese

nivel, pero viene otra vez la pregunta, cómo trabajar declaraciones más fuertes, posiciones más fuertes, las posturas más concretas que se han tocado problemas de derechos humanos, provienen de los mecanismos del consejo de derechos humanos, de los mecanismos especiales, entonces encontramos en la región de América Latina y el Caribe, visitas en sitios de relatores especiales como la relatora de pueblos indígenas por ejemplo, de grupos de trabajo, como del grupo de trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, pero también de relatores como el relator sobre el derecho a la libertad de expresión. Y recientemente este año ha salido una observación general muy importante del comité de derechos económicos, sociales y culturales sobre empresas y derechos humanos, este día contamos con una observación número 16, el comité de derechos del niño, ya digamos de organismos de vigilancia de tratados, ya no de mecanismos especiales, entonces tenemos, la oficina del alto comisionado con sus talleres, los mecanismos especiales como los relatores y los grupos de trabajo y en tercer lugar los órganos de vigilancia de tratados tenemos el comité de derechos del niño, el comité de derechos económicos, sociales y culturales y digamos algunas menciones importantes, por ejemplo si tú lees las conclusiones del comité de derechos del niño del año pasado sobre Colombia vas a encontrar una misión explícita a las niñas y los niños de la comunidad el Altillo en el departamento del César, y la mención específica a las mineras de carbón que actúan ahí, entonces yo sí creo que Naciones Unidas ha hecho un esfuerzo interesante todavía no más consistente, porque el problema, tú como internacionalista lo conoces, el problema no se resuelve, es solamente en el nivel político de las relaciones internacionales, sino que el problema se resuelve internamente, es decir en la medida en que las comunidades y las víctimas puedan organizarse y presentarse. Entonces tenemos un altísimo litigio en América Latina contra empresas, entonces nuestro sitio web cuanto tú te metes a la sección que se llama responsabilidad legal y empresarial, vas a encontrar que últimas noticias legales pero también vas a encontrar unos perfiles del caso y ahí puedes revisar cuáles son los casos que actualmente, casos importantes que se han desarrollado o se están desarrollando en contra de empresas.

ENTREVISTADORA: La última pregunta es, ¿Qué posición cree usted que tomará el presidente Iván Duque respecto a la implementación de los Principios Rectores en Colombia?

AMANDA ROMERO: Yo creo que es probable que se continúe en la medida en que las empresas que influyeron en la redacción del plan nacional de acción, son las empresas que están organizadas en el comité minero energético y en Guías Colombia que son todas que respaldaron la elección del presidente Duque, entonces yo no veo ninguna variación ahí, lo que más bien creo que se va a, se podría dar variaciones en el discurso o profundización en el discurso para negar la responsabilidad de las empresas sí, porque me parece que no hay un cambio sustancial en ese sentido. Listo Laura Viviana.

ANEXO 2

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID)

ENTREVISTADORA: La primera pregunta es, ¿Cómo caracteriza la implementación de los Principios Rectores, y cuál ha sido el papel de AECID en este proceso?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: ¿Aquí en Colombia no?

ENTREVISTADORA: Sí.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Bueno, tú sabes que los Principios Rectores se aprueban en el 2011, en aquel momento Colombia tenía institucionalmente el tema de derechos humanos, este era un programa sí, el programa luego pasó a ser consejería presidencial pero en aquel momento era un programa de derechos humanos que digamos estaba en la cartera de la vicepresidencia del gobierno, y en aquel momento hubo un intento o de los varios intentos en los que Colombia ha hecho el esfuerzo de tratar de concretar un plan de derechos humanos para el país, en aquel momento se empezó a gestar aquella propuesta y dado que ya había principios rectores aprobados con este énfasis en empresas de derechos humanos. La AECID era un aliado estratégico en el tema de derechos humanos de Colombia hacía años y estuvo en aquel debate un poco institucional y tratando de generar espacios de dialogo con la sociedad civil y gobierno para ver de qué manera se podía abordar un trabajo de elaboración de un plan nacional de derechos humanos, ahí quedó posicionado el tema de empresa, digamos ayudamos a ser un poquito como la incidencia y aprovechamos este proceso de elaboración del instrumento de política del plan de derechos humanos en general para abordar el tema de empresa también, dado que bueno pues se evidenciaba cada vez más como a nivel territorial había conflictos, muchas veces había conflictos cómo se evidenciaban los impactos un poco y las tensiones que se daban muchas veces entre las intenciones de llegar al territorio con algunos mega proyectos que teóricamente iban a impactar en el desarrollo de esas regiones, pero como a la vez generaban tensiones, resistencias por parte de las comunidades por recibir esos megaproyectos porque se consideraban que

iban a tener impactos muy importantes en sus modos de vida o afectaciones muy importantes qué sé yo, al medio ambiente y a otro tipo de cuestiones claves en la lógica que ese territorio tenía y bueno pues sin desconocer también de que ha habido problemas específicos también y concretos alrededor de algunas inversiones y algunos proyectos frente a violaciones de derechos también que a nivel territorial han sido reclamos recurrentes no, entonces si el país estaba en la intención de abordar el tema de derechos humanos para generar lineamientos, un plan más amplios no, un plan de acción, un plan nacional de derechos humanos pues era el momento de también empezar a trabajar la relación que había entre los derechos humanos y el sector privado o la actividad económica mejor dicho no, porque puede ser también por parte de empresa pública y no solo privada. Entonces digamos trabajamos un poco con el programa presidencial en aquel momento y en hacer incidencia sobre la importancia de incorporar este tema y en todo el trabajo de las consultas que se hicieron a nivel territorial, al final se evidenció que a nivel territorio había mucha preocupación por las obligaciones de derechos que se generaban alrededor de la actividad económica, entonces se cae sobre su propio peso como la importancia de incorporar este tema en la agenda, que fue paulatinamente incorporado, que en aquel propuesta de plan de derechos humanos se trabajó, y quedó ahí recogido como uno de los ejes, yo creo que eso fue un avance interesante para el país porque muchas veces en Colombia el tema de derechos humanos ha estado muy vinculado tradicionalmente a los ámbitos de derechos políticos y civiles por razones obvias no, del conflicto armado etc....,

ENTREVISTADORA: Exacto, precisamente quería yo preguntarle ¿Cómo ha abordado la agencia de cooperación el desafío de acceder a las zonas de conflicto, y cómo ha sido recibida por parte de sus habitantes?.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Bueno porque la gente lleva muchos años en Colombia y hemos sido un poco testigos de primera mano de la evolución que ha tenido el país en este tema no, en los territorios, somos muy prudentes a la hora de llegar a un territorio, trabajamos y nos concentramos en aquellos donde ya tenemos una presencia de hace muchos años y por lo tanto tenemos ya un nivel interlocución con los diferentes actores a nivel territorial importante y una lectura más o menos también clara de las lógicas que

hay en el territorio incluidas las del conflicto no, entonces en ese sentido somos prudentes y tratamos de no llegar, de generar estrategias diferenciadas en función de las características de cada territorio de concentrarnos en aquellos donde tenemos mayor capacidad de análisis y una capacidad de lectura e interlocución importante porque pues ya llevamos una trayectoria de trabajo en los mismos y si vamos a entrar en algún territorio nuevo o la intención es entrar en algún territorio nuevo a trabajar, vamos con toda la prudencia del caso haciendo primero mucha inversión en entender las lógicas territoriales, en hablar con unos actores y con otros para tener una visión lo más compleja y por tanto cercana a la realidad del territorio no, tratando de bueno pues vivir de ideas preconcebidas y de acercarnos lo más posible a la realidad territorial para que también entonces lo que podamos identificar de cara puedan ser ámbitos de trabajo respondan a las demandas de ese territorio, sean identificadas conjuntamente con sus protagonistas, atiendan realmente y estén focalizados y estén contextualizados, pues en ese contexto no, para que no sean como ruedas sueltas ni paracaidistas que ya llevamos así como a tratar de evitar la acción con daño no, una lógica también de acción sin daño, pues esa es como el interés y la protección.

ENTREVISTADORA: Claro, usted ha hablado del sector económico, ¿Cómo AECID ha ayudado a las empresas a implementar la debida diligencia?, porque la Agencia publicó un manual de debida diligencia, ¿Cómo ha sido el acompañamiento a las empresas en la incorporación de este mecanismo en sus sistemas de gestión?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Digamos, como agencia de desarrollo nuestro interés fundamental es que el sector privado se acerque a los principios rectores, conozca lo que eso implica, se comprometa digamos con en generar procesos de debida diligencia y por tanto los incorpore no, lo que la herramienta, digamos lo que la guía propone es una herramienta que les ayude a entender lo que implica, hacer una debida diligencia y les dé una guía metodológica que les ayude a identificar qué es lo que habría que hacer, cómo se hace un buen análisis de potenciales impactos, de mi actividad en derechos humanos y cómo sobre eso tengo que hacer cambios en mi modelo de gestión para poder hacer un sistema virtuoso de debida diligencia no, entonces la herramienta surge como una ayuda que para la empresa tenga como referencia, pero sobre todo lo que

hemos hecho más allá de lo que es la herramienta en sí, lo que hemos hecho es procurado facilitar espacios de dialogo multi-actor entre sector privado, sector público y sociedad civil para efectivamente empezar a trabajar y a pensar conjuntamente cómo se tienen que abordar los principios rectores, cómo se debería desplegar esa agenda en el país, cómo con una referencia con el plan nacional no a partir de que se dan unos lineamientos primero de política y después un plan nacional de acción, cómo entre todos identificamos donde están los cuellos de botella para poder implementarlos y cómo entre todos establecemos cuáles son las recomendaciones y el trabajo que debería hacer cada uno desde su rol no, el Estado orientando propuestas pues de política o cambios normativos o promoviendo pues aplicado lógicamente comprometiéndose a hacer procesos de debida diligencia y la sociedad civil que tiene un papel fundamental también en esta agenda tanto como veedores como ciudadanos que a los que finalmente tiene que la acción beneficiar no, pues ahí hay como hemos tratado de fortalecer capacidades, hemos tratado de también promover espacios de dialogo y además de sacar unas herramientas específicas como las que mencionabas no, cuaderno guía, es como una guía de cómo entender los principios rectores o como la vía de debida diligencia que da pautas específicas sobre como un sector económico las empresas deberían abordar los procesos de debida diligencia.

ENTREVISTADORA: Y la fundación Ideas para la Paz, también está muy involucrada en el proyecto.

¿Cuál es el estado actual de la política pública de empresas y derechos humanos?, ¿existe algún avance?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: ¿Pero te refieres en Colombia o en España?

ENTREVISTADORA: Yen Colombia.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Ah, como decías nuestra política, pensé que te referías a la española, a ver en Colombia salieron unos lineamientos, posteriormente se trabajó en el plan, el plan ha tenido una vigencia de tres años hasta diciembre de este año y ahora lo que se está es trabajando en una actualización del plan para darle continuidad y seguimiento, esta primera etapa de implementación del plan ha tenido avances

importantes, pero otros mucho también evidenciado muchos retos que el país todavía tiene para guardar esa agenda no, por una parte cómo ir territorializando, ir a los territorios y empezar a implementar realmente el plan nacional de acción a nivel territorial, pero también a nivel sectorial, hay sectores importantísimos en el país, muy estratégicos como el minero energético donde se lleva años pensando no en estos temas que siempre ha sido un sector que por el impacto importantísimo que tiene o a nivel de territorios siempre está como en el punto de mira no, pero hay otros muchos sectores del país que todavía son bastantes ajenos a esta agenda y sin embargo tienen un potencial de transformar cosas, adoptando estos procesos de la debida diligencia importantísimos no, entonces creo que hay un reto por sectorizar la agenda, también por territorializarla, fortalecer capacidades en lo territorial y empezar a ver en función de carácter territorio de sus características y de sus contextos cómo es más pertinente ir abordando esta agenda a nivel de cada una de ellos. Creo que se han hecho esfuerzos importantes por fortalecer capacidades, creo que se han hecho esfuerzos importantes con algunos sectores y por parte de algunos actores en concreto.

ENTREVISTADORA: Y en cuanto a las regiones, ¿existe alguna que haya hecho avances importantes respecto a la implementación de los Principios Rectores?

Tengo entendido que en Valle del Cauca existe un compromiso por parte de las empresas de implementar los Principios Rectores.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Sí, el Valle del Cauca viene tratando de generar con una propuesta de concertación, pero es a nivel de alcaldía de Cali, no a nivel de gobernación del Valle, sino a nivel municipal, a nivel de alcaldía de Cali, ha tratado de buscar generar un consenso con alguna de las grandes empresas que tiene presencia en su municipio, en su territorio tanto públicas como privadas alrededor de digamos llegar a un pacto y a un compromiso para la implementación de esa agenda a nivel de municipio. Sería el primer municipio que adopta unos lineamientos, un reglamento o unos lineamientos de política a nivel territorial de forma formal no, es un proceso en el que llevan ya como más de año y medio trabajando casi, dos años, ya hay varias empresas importantes del municipio alineadas y comprometidas a sumarse a ese esfuerzo, hay una claridad también por parte del alcalde y del equipo de gobierno municipal de impulsar esto y se

están acabando de concertar un poco cómo podría ser un poco el mecanismo de puesta en marcha, creo que en diciembre tienen pensado hacer como un lanzamiento, como decir si hemos tenido la oportunidad de darles un apoyo, un acompañamiento para eso orientándolos un poco desde el punto de vista técnico en ese proceso y pues junto con la consejería presidencial estamos como con mucha expectativa de que finalmente eso salga a la luz, se difundan digamos y se presente públicamente porque efectivamente sería el primer municipio del país que adopta un compromiso claro, formal con respecto a esta agenda, pero hay otros territorios en los que también se están haciendo cosas y que pues que todas son relativamente insipientes y creo que hay que estar como muy alerta para ir viendo cómo avanzan y también ojala acompañarles en ese esfuerzo, en territorios como Arauca, hay territorios como Antioquia principalmente también puso ahí una dinámica de como funcionar y ahora mismo pues no sé muy bien cómo ha evolucionado después de varios cambios de personas que ha habido ahí, creo que hay unas cosas en el CESAR, creo que hay algunas cosas también en la Guajira, bueno creo que hay territorios a veces no, en cada uno de los sitios digamos cada uno de los procesos han sido un poco distintos no, local y ha sido más una iniciativa desde el municipio que ha tratado entonces de articular esfuerzos con diferentes pues por un lado empresas, pero también en un dialogo con sindicatos y con otros actores de sociedad civil, pero más desde el liderazgo del municipio no, de la alcaldía, en otros territorios por ejemplo ha tenido un papel más protagónico o más impulsor, la Cámara de Comercio o alguna de las empresas grandes claves, ANCLA que en ese territorio existe, han desarticulado actores, cada municipio ha tenido como una lógica diferente o cada territorio, porque no en todos sitios es una lógica municipal no, pero entonces hay que estar un poquito pendientes de cómo evoluciona eso y ojala tener la capacidad también de poderlos acompañar y fortalecer en ese esfuerzo porque es clave empezar a territorializar el plan nacional de acción y que empiece a tener expresiones y concreción a nivel territorial que ahí es donde se da la actividad, donde se generan los conflictos o se evitan no.

ENTREVISTADORA: ¿Cuál es el enfoque que AECID tiene en cuanto a la implementación de los Principios Rectores? ¿Qué papel juega AECID en la implementación del tercer pilar?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Mira nosotros, a ver nosotros sobre todo digamos no nos hemos centrado en ninguno de los pilares en concreto, pero sí probablemente el del remedio ha sido de los que menos hemos trabajado de forma directa porque ha habido otros actores en Colombia que le estaban dando como mayor impulso a ese y entonces hemos tratado de buscar también como complementar esfuerzos no, se hizo un estudio el año pasado se a cabo el año pasado, el año pasado o este, se a cabo este año me parece, parece que se socializó este año, precisamente alrededor de qué mecanismos de remedio existen que pudieran ser utilizados y donde están los vacíos también y qué tipo de mecanismos deberían de fortalecerse, efectivamente hay cosas desde lo judicial, desde lo estatal y desde lo no judicial y no estatal no y creo tiene que ser una combinación de cosas para que realmente haya garantías puestas a disposición de los actores para que la agenda y los principios se implementen, se implemente con las garantías también de tener mecanismos para acudir cuando las cosas no funcionan como uno esperaría no. Nosotros hemos tratado de impulsar más el enfoque preventivo en la implementación de la debida diligencia de los principios rectores tiene, pero es claro que el tercer pilar de remedios es fundamental, hay un debate internacional muy fuerte también alrededor de este, de cómo abordarlo, creo que en ese sentido Colombia también hizo un estudio importante el año pasado, creo que lo trabajo el Instituto CREER, hay un estudio alrededor de remedio que identifica los mecanismos que existen y uno por las brechas que hay y qué cosas digamos se deberían fortalecer para avanzar en este pilar de remedio y lo que sí somos es unos convencidos de que hay que combinar esfuerzos desde la parte judicial es muy importante y tiene que haber manera también que desde lo judicial, los problemas graves puedan abordarse, los ciudadanos puedan acudir a esa vía, pero evidentemente muchas cosas que también se pueden manejar con otros mecanismos que puedan ser más ágiles, que puedan ser adhoc, que puedan llegar de forma más eficiente a resolver conflictos antes de que la cosa sea grave que permita para todos tener eso no, como mecanismos más ágiles, más pertinentes, más eficientes para movilizar esta agenda y los conflictos que alrededor de ellos se pudieran ir generando.

ENTREVISTADORA: Historicamente las empresas han argumentado que al respetar los derechos humanos se está incurriendo en la privatización de los mismos. Además, el

tema de los derechos humanos siempre se ha abordado desde el Derecho Internacional Pública y las empresas están comprendidas dentro del Derecho Internacional Privado.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Claro, pero una cosa es que garanten sea el Estado y que por tanto un gobierno tenga que generar los mecanismos que garanticen derechos y otra cosa es que todos los actores del centro privado tengan un rol fundamental, tengan el deber de impulsarlos, de respetarlos, de no vulnerarlos y para eso tienes que tener un compromiso claro en tus mecanismos y toma de decisión y en tus mecanismos de gestión, es decir de forma mucha más profunda que una mera intención de yo no vulneraré, no mataré, no haré, no cómo tú garantizas que toda tu actividad realmente minimice y evite el impacto negativo porque tienes una capacidad directa como empresa de influir en derechos laborales, en derechos sindicales, en derechos medio ambientales, en derechos frente a grupos vulnerables en una cantidad de derechos, tienes que potenciar el impacto, entonces una cosa es que no seas el garante, que el garante sigas siendo responsabilidad del Estado y otra cosa es que la persona tenga un rol fundamental, tiene un rol fundamental, entonces no es privatizar el derecho, todo lo contrario es comprometer al sector privado en el respecto de los derechos para que efectivamente como, como Estado seamos capaces de garantizar los derechos a todas las personas no.

ENTREVISTADORA: La mayoría de las empresas actúan desde la Responsabilidad Social Empresarial y no asumen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, la cual es una obligación internacional. Los Principios Rectores son un instrumento intermedio entre lo voluntario y lo vinculante.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Claro porque la responsabilidad social empresarial no tenía un enfoque de derecho, los principios rectores sí y es muy distinto abordar digamos una cosa es definir como empresa dónde yo reinvierto socialmente parte de mis beneficios y otra cosa es analizar desde mi core business qué potencial impacto estoy teniendo yo en derechos alrededor de todos los stakeholders con los que me estoy relacionando y entonces cómo mi actividad empresarial afecta derechos de mis accionistas hasta derechos de mis comunidades o de las comunidades de mi ámbito de actuación cierto, entonces es muy diferente ver un análisis en lógica de impacto en derechos de mi

actividad principal, de mi core business a la lógica de RSC que es cómo yo reinvierto una parte de mí beneficio en temas sociales, o sea son dos cosas complementarias, pero que tienen enfoques como muy diferentes no, entonces la parte de la debida diligencia tiene un enfoque de derechos que no tiene la RCE y además apunta directamente al core business a cómo yo incorporo en mi toma de decisiones de mi negocio principal el tema también de derechos humanos, por lo tanto como todos mis mecanismos de gestión incorporan eso como parte de la gestión normal que yo tengo como empresa para todo, en todos los ámbitos y creo que eso es un cambio sustantivo de la propuesta de los principios rectores frente a bueno pues a las lógicas tradicionales anteriores de RSC.

ENTREVISTADORA: Por otro lado, ¿Cuáles han sido los principales aportes que ha hecho España en la implementación de los Principios Rectores en Colombia?, sabemos que este país tiene una gran trayectoria y que fue uno de los países pioneros a nivel mundial en la implementación de los mismos.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Bueno un poco podría decirse en este ámbito ha sido digamos variado, por una parte hemos sido uno de los actores digamos, uno de los aliados estratégicos de Colombia para la elaboración de la misma política entonces hemos apoyado desde el punto de vista técnico con asistencias técnicas internacionales que han permitido que el proceso de Colombia se alimente también y se construya en base al debate que internacionalmente se estaba teniendo y con una orientación también por parte de expertos internacionales importantes no que hemos puesto a disposición de Colombia para orientar un poquito y asesorar en los procesos, pero también nos hemos ocupado o preocupado mucho de favorecer espacios de dialogo multi-actor y consultas territoriales de esos espacios de dialogo entre actor, para que la construcción de las propuestas pudiera haber un mayor grado de participación en la elaboración de la política pública no de los instrumentos de política pública, de los lineamientos primero y el plan nacional de acción después. Hemos elaborado también o ayudado a elaborar algunas de las herramientas de debida diligencia o de guía de principios rectores etcétera, que faciliten como el entendimiento de la agenda de los diferentes actores, hemos hecho también fortalecimiento de capacidades, alguno de los organismos a los órganos de gobernanza del propio plan pues a la institucionalidad pública, pero también a un comité

asesor que es donde están representados actores de diferentes ámbitos no, de Colombia y que desde esa agenda...

ENTREVISTADORA: En la implementación de los Principios Rectores se ha hecho un trabajo interinstitucional en el que participa toda la cartera ministerial.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Un grupo de trabajo que es interinstitucional donde las diferentes entidades del Estado nombran a la persona, digamos a un representante porque pues obviamente en la consejería presidencial tenía una labor más de coordinación y articulación de esfuerzos, pero la agenda de derechos que incluye, incluida ahí es muy amplia y por tanto toca directamente a las competencias de muchas entidades del Estado, de muchos ministerios y muchas de las entidades adscritas no, entonces ahí hay un trabajo muy importante con la economía, con medio ambiente, con Hacienda, con Mincultura, con minas y energía, con cantidad de institucionalidad que tiene una labor en poder avanzar en la implementación de esta agenda de empresa de derechos humanos tanto desde el punto de vista normativo como desde el punto de vista de interacción con el sector privado como incluso como contratistas que son de muchos de los servicios públicos etcétera, para también empezar a incorporar criterios de esto en la cara, de cara a la selección de contratistas, es decir hay una cantidad de ámbitos en los que están involucrados muchos ministerios, entonces hay un grupo de trabajo que es interinstitucional, hemos apoyado el fortalecimiento de capacidades de ese grupo pues porque esta agenda sigue a pesar del tiempito que ya lleva un poquito como que llevan los principios rectores aprobados sigue siendo todavía bastante desconocida, uno se da cuenta de que todavía cabe hacer mucha labor de sensibilización de acercar los principios rectores y de fortalecer capacidades a las entidades que tiene competencias en el tema para que puedan abordar también su trabajo con este enfoque de derechos que los principios rectores plantean no, entonces hemos hecho el fortalecimiento de capacidades en hacer un buen trabajo también en la comisión asesora que es el otro cambio de gobernanza que el plan nacional tiene. Hemos trabajado por ejemplo una guía para la territorialización de todo esto, hemos generado como diferentes, hemos apoyado digamos a Colombia en general el fortalecimiento de capacidades, de consultas, en elaboración participativa de las propuestas, en fomentar espacios de dialogo...

ENTREVISTADORA: También se han hecho actualizaciones año a año del Plan Nacional de Acción sobre empresas y derechos humanos, ¿esto ha permitido que más personas conozcan el tema, y se han hecho consultas territoriales para saber las características contextuales que cada territorio tiene y qué principios pueden aplicarse ?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Sí porque para nosotros es clave al final estos debates muchas veces quedan muy en el ámbito de Bogotá o de las grandes ciudades no, entonces crea un esfuerzo en el que como hemos estado muy comprometidos ha sido el poder llevar dialogo, talleres formación, acercamiento de la agenda etc a nivel de territorios porque el ir acopiando ahí y dejar la capacidad instalada para que se puedan ir impulsando estas agendas a nivel territorial es fundamental para el avance de esta Colombia no.

ENTREVISTADORA: Por último, ¿es prematuro decir que posición ha adoptado el nuevo gobierno en torno a la implementación de los Principios Rectores en Colombia?, ¿cree usted que habrá continuidad en el proceso.

BEGOÑA FERNÁNDEZ: Bueno el lanzamiento del plan nacional de acción del 2016 lo lanzó el presidente Santos públicamente en casa de Nariño, o sea que digamos ahí hubo claramente una presentación pública de la agenda por el máximo representante en su momento del gobierno de entonces no. Cualquier cambio de gobierno genera incertidumbre alrededor de la continuidad de ciertos procesos cierto, entonces creo que una cosa que se ha trabajado de manera inteligente es que era lo que coincidía el final de este año con el final de la vigencia del actual plan lógicamente durante este año ha habido que empezar a trabajar en generar las condiciones para la actualización del plan, para que pueda tener vigencia no los siguientes tres o cuatro años lo que se defina, entonces el gobierno anterior yo creo que no quiso dejar una actualización hecha y cerrada porque pues venía un gobierno, estaba llegando un gobierno y lo lógico era que pudieran tener opinión y poder poner su énfasis también en esa actualización y siguiente versión del plan, pero lo que sí dejó fueron como insumos importantes para que el gobierno que, que llevó el gobierno del presidente Duque pueda haber realmente en qué va el proceso y sobre eso construir no. Entonces hay un documento de recomendaciones, hay una evaluación en lo que ha sido la implementación hasta ahora y hay un documento de recomendaciones que construimos entre varios actores que

hemos estado muy vinculados a esta agenda durante estos últimos años para que el gobierno pudiera encontrarlo, el nuevo gobierno insumos importantes cualificados, bien sustentados y argumentados sobre los que poder construir una siguiente actualización del plan, yo creo que de forma pública y manifiesta todavía no ha habido una posición tan pública no, manifiesta del gobierno. En reuniones más bilaterales que se han tenido con la mesa técnica con los órganos de gobernanza del propio, plan sí se ha manifestado un interés en dar continuidad a los procesos en recoger ese documento de recomendaciones como es un importante fundamental para la construcción del siguiente plan, pero pues lógicamente quieren darle un poco como sus énfasis y su pronta propia en base a lo que son prioridades del actual gobierno no, pues ahí un poco de, hay que darles un poquito de tiempo yo creo para ver de qué manera quieren orientar el proceso, unas pistas ya andado, sectores del actual plan, habla de otros sectores prioritarios, este gobierno tiene interés en incorporar un sector adicional que están muy como en la agenda desde la propia, desde el mismo momento incluso de las elecciones no, de la campaña electoral no, de la Colombia naranja y alrededor de eso por tantos sectores como turismo, tics o bueno, pero más allá de esos matices sectoriales hay que ver en lo sustantivo, más la filosofía que hay detrás de esto y el proceso, el énfasis que este gobierno no le va querer dar y cómo va adoptar un poco de compromisos concretos, creo y también han manifestado en esas reuniones más internas el interés en hacer un documento también un poquito más aterrizado en términos de metas específicas y de responsables concretos, yo creo que es una de las mejoras hacia donde el nuevo plan debería avanzar no, en relación con la experiencia del plan pasado. Una de las cosas que también están analizando, yo no sé en que quedará ese análisis, es ver la posibilidad de darle a este plan un soporte jurídico también mayor para tratar que sea un poquito más vinculante y que esté soportado en cualquier tipo de figura jurídica que le de un poco más de respaldo y le eleve un poco más la categoría de compromiso como instrumento de política. Bueno, hay que ver qué decisiones va tomando el gobierno en ese sentido, la voluntad que ellos tienen es tener un plan actualizado a marzo del año que viene, entonces entendería que quieren hacer un proceso relativamente rápido en paralelo a que se esta construyendo el plan de desarrollo, que es el que finalmente va por encima de la mesa, prioridades, alcance, etcétera, que este gobierno plantea para resolver los

próximos cuatro años, entonces bueno habrá que ver que tan participativo va a poder ser este proceso en un espacio de tiempo pues tan cortito, que siendo un instrumento clave y un instrumento de política, en este que tiene que ver con empresa y derechos humanos con más motivo porque ahí se conjugan habilidades de ciertos colectivos y otros, y no siempre se ha tenido toda la capacidad de abordar, entonces, poder hacer una actualización con un mecanismo participativo para que también se sienta esa voluntad que el plan también ha tenido, pero que no siempre se ha alcanzado a hacer de la manera más amplia.

ENTREVISTADORA: ¿Estas recomendaciones se pueden encontrar en la página web de AECID o en la de la Consejería?

BEGOÑA FERNÁNDEZ: No, por el momento sólo están al alcance del gobierno y de la mesa intersectorial del PNA sobre empresas y derechos humanos, no sabría decirle si más adelante estarán a disposición del público.

ANEXO 3

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

ENTREVISTADORA: La primera pregunta es, ¿Qué papel desempeña la Fundación Ideas para la Paz en la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos en Colombia?.

MATEO SABOGAL Pues mira te cuento más o menos qué es la fundación si, pues la fundación es un centro de pensamiento que nace en el año 1999, hay una imagen muy famosa, yo sé si tú la recuerdas y es el gobierno de Andrés Pastrana, lo que era la llamada zona de distensión y hay una foto en la que está la bandera colombiana y una silla vacía y él está sentado y digamos que ese momento histórico para Colombia, generó como un interrogante en unos pensadores y era por qué nosotros estamos dejando pasar oportunidades como estas sí y es ahí en ese momento donde estas personas deciden fundar la Fundación Ideas para la Paz, para intentar aportar conocimiento en la construcción de paz territorial. Nosotros tenemos cuatro áreas problemáticas, una que es dinámicas del conflicto y negociaciones de paz que mira todo el tema de cómo se dan las movilizaciones de las estructuras armadas, sus técnicas de confrontación si, cómo se están asentando a nivel territorial, bueno y particularmente cómo se están dando las negociaciones para resolución de conflictos, nosotros trabajamos lo que fue particularmente esa negociación con las FARC y lo que se está dando o lo que se estaba intentando dar ahorita con los Elenos. Hay otra que se llama seguridad y política criminal, hay otra que se llama post conflicto y construcción de paz que está particularmente lo que busca es el fortalecimiento democrático territorial y hay otra área en donde yo particularmente soy un investigador, se llama empresas, derechos humanos y construcción de paz, esta tiene como dos líneas de investigación, una es empresas y derechos humanos, y la otra es empresas y construcción de paz sin decir que algunas no estén suficientemente articuladas sí, es la única área de la fundación que tiene un actor visible, de trabajo en el sentido de que nosotros creemos que el sector privado tiene un rol predominante en la construcción de paz territorial. Yo soy investigador del área de empresas y derechos humanos, y digamos que lo que yo he

venido haciendo aquí en la fundación es el fortalecimiento de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos con base en los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Eso por ese lado, entonces con respecto a tu pregunta, nosotros acompañamos al sector empresarial a que adopte buenas prácticas en materia de derechos humanos de acuerdo al estándar internacional y también apoyamos y generamos incidencia en política pública para orientar de una u otra forma cómo debería estar implementándose este tema en el ámbito relacional. Y eso digamos es nuestra principal línea, nosotros no trabajamos directamente con poblaciones afectadas por conflicto armado colombiano, nosotros hacemos análisis de cómo las actividades empresariales pueden afectar a los sujetos de derecho donde uno de los sujetos de derecho son las víctimas del conflicto armado, pero también hemos hecho trabajos intentando enfocarnos en otros tipos de poblaciones como lo son las mujeres, los niños, los campesinos no, todos somos sujetos de derecho, pero una acción o una situación particular puede ocasionar un grado de vulnerabilidad diferente, no es lo mismo que un niño tome agua de un río contaminado por una actividad empresarial a que la tome un adulto no, porque él está en su proceso de crecimiento, él está en su proceso de desarrollo entonces se ve digamos en el caso de gravedad más afectado que un adulto. Entonces intentar como sopesar también el sujeto de derecho y el grado de vulnerabilidad que tiene ese sujeto de derecho.

ENTREVISTADORA: Para la fundación, ¿cómo ha sido la experiencia de trabajar con AECID y el Gobierno colombiano en la formulación de la política pública sobre empresas y derechos humanos?, tengo entendido que ustedes están muy involucrados.

MATEO SABOGAL: Sí, digamos eso particularmente lo maneja la dirección de empresas y derechos humanos y la directora es Nataly Sarmiento, lo que yo te puedo decir al respecto es que nosotros hacemos parte de la comisión asesora del plan nacional de acción de empresas y derechos humanos, que hay diferentes organizaciones. Creo que pues la AECID está participando en ese sentido. Hasta donde tengo conocimiento, nosotros intentamos evaluar, cómo se está dando la implementación del PNA sobre empresas y derechos humanos, y eso pues tiene unos resultados particulares, de implementación y unas recomendaciones, pero más allá no podría decirte que pasa en

el plan nacional de derechos humanos, porque particularmente es la directora del área la que hace esa incidencia.

ENTREVISTADORA: El representante especial sobre empresas y derechos humanos menciona que los Principios Rectores son un instrumento intermedio entre lo voluntario y lo vinculante. ¿Cree usted que la implementación de los PR es mejor que la Responsabilidad Social Empresarial?

MATEO SABOGAL: A ver, o sea no es de ponerse en la posición de uno u otra, digamos que eso ya es una opinión muy personal, eso debería ser ya concerniente a los funcionarios, congresistas que regulan la normatividad en ese tema, lo que nosotros particularmente hacemos es decir a las empresas lo importante que es respetar y remediar las violaciones de los derechos , no y hay que hablarlo en un lenguaje empresarial, no hay que hablarlo en un lenguaje digamos tan complejo como habitualmente hablamos las personas que estamos digamos involucradas en este tema, entonces toca aprender cuál es el lenguaje empresarial para poder generar una cultura de apropiación en materia de derechos humanos en los procesos de toma de decisiones corporativas y los mecanismos operativos del negocio, entonces todo lo que se haga en el negocio pues que tenga una cultura amplia no sé, una cultura o un enfoque de derechos humanos, entonces hablar de obligatoriedad o voluntariedad en materia de derechos humanos suena un poco perverso, porque a la larga estamos hablando de derechos humanos y los derechos tienen una característica particular y es que son universales independientemente del territorio donde tú estés, tú tienes que tener el goce efectivo de tus derechos, entonces hay digamos normativas que te ayudan a ti a tener perspectiva de derecho, es decir, la ley colombiana sí y creo que las leyes internacionales hablan de no matar sí, el derecho a la vida, el derecho de no trasgredir ese derecho de ninguna u otra forma por parte de ningún actor sí, pero a veces hay cosas que no necesariamente están normatizadas sí entonces por ejemplo el tema de los impactos genera el desarrollo de una economía en determinado territorio y llegar a regularizar si o poner que se hagan procesos de debida diligencia en los territorios en un contexto como el colombiano pues generaría un gran debate en torno a sí debería ser de carácter obligatorio o no, sabiendo que lo que nosotros decimos como fundación es

que toda persona que llega a un territorio complejo deba hacer procesos de debida diligencia para estar atento a los posibles impactos en materia de derechos humanos sí, ahora eso tiene unas implicaciones no, unas implicaciones digamos en tiempo, en recursos que la empresa tiene que tener la capacidad de llegar a ese proceso de debida diligencia para poder ayudar al negocio, si nosotros ponemos tal vez el tema de obligatoriedad y estoy como reflexionando a viva voz puede que se imite la llegada del recurso a determinados territorios sí y en ese sentido cómo hacer para que el desarrollo empresarial en determinados territorios pues se pueda realizar sí, pero ahora eso no quiere decir que eso le dé como vía libre a cualquier empresa a que haga lo que quiera en los territorios porque es que los derechos humanos tiene que ser parte de cómo se toman las decisiones a nivel corporativo si, incluso si uno lo habla tal vez en el lenguaje empresarial eso prevé los riesgos de la operación, entonces hay riesgos financieros, hay riesgos legales, hay riesgos operativos, hay riesgos reputacionales si, si uno toma medidas, atenta los derechos humanos, como empresa tiene unas medidas de control y manejo que permiten la sostenibilidad de un negocio no, y además garantiza que los sujetos de derecho puedan gozar efectivamente de su derecho y haya una armonía entre derechos porque hay derecho digamos hacer riqueza pero eso no quiere decir que uno prime sobre el otro no, porque no puede haber una jerarquización y eso lo digo entre comillas porque a veces pasa incluso en la toma de decisiones judiciales que exista una jerarquización de derechos, pero que la idea es que pues la persona empresaria pueda desarrollar su negocio pero que no trasgreda los derechos de quienes están dentro del territorio, por eso por ejemplo el tema de plan nacional de acción de empresas y derechos humanos tiene 3 actores priorizados no, el tema que me corriges, minero energético, el agroindustrial y el infraestructura no, son 3 sectores económicos que tienen unos impactos muy fuertes, no solo en temas ambientales sino en materia de derechos humanos, por ejemplo solo el tema minero si, eso ya por la misma actividad económica, por la misma forma en que se desarrolla la actividad económica genera unas trasgresiones en materia de derechos humanos. Ahora eso es un debate digamos que lo hemos visto con el tema de las consultas populares sí y hemos llegado entonces a pensar hacemos minería o no hacemos minería, ahí lo importante es, hay un grupo que se llama el grupo de dialogo el GEDIAM, ¿No sé si lo conoces?

ENTREVISTADORA: No señor.

MATEO SABOGAL: Que es parte de ese dialogo multi-actor que tú hablas para poder llegar a digamos a tener en cuenta el desarrollo intelectual con perspectiva de derecho y ellos lo que es un dialogo digamos lo que hace parte empresas mineras, está la sociedad civil no sé qué, y ellos hicieron la primera pregunta fue hacemos minería o no, y ay esa sola pregunta era un debate tenaz, entonces dijeron sí, hagamos minería, si pero no así.

ENTREVISTADORA: ¿Qué tan responsable puede ser el sector extractivo, si históricamente se han transgredido de forma sistemática los derechos de las personas que trabajan con este tipo de multinacionales?

MATEO SABOGAL: Tantos derechos y es tan complejo es que yo he tenido la oportunidad de ver mineras, los tajos que deja eso en el territorio y los debates que deja alrededor de eso es muy complejo porque pues tocaría hacer un análisis socio económico de en tantos años que ha tenido el territorio minería qué desarrollo ha dejado y cuáles son los niveles sí, de progreso que se han dejado, porque hoy en día uno puede mirar cualquier territorio y las tasas de desempleo que pues, o sea territorio que tiene minería tasa de desempleo abismales, prostitución, trabajo infantil, enfermedades de transmisión sexual elevados, hurtos sí, que llegan con grandes proyectos mineros que hay riqueza en el territorio y no es compartido, entonces cómo logramos generar una compensación de la actividad minera digamos si hagamos minería pero tengamos en cuenta cuáles son las implicaciones de hacer minería, cómo hacemos para que los territorios no tengan esos índices de inseguridad en los territorios mineros.

ENTREVISTADORA: Las empresas dicen estar comprometidas con el respeto de los derechos humanos, y que utilizan prácticas responsables. ¿Las empresas en verdad evalúan los riesgos que pueden presentarse en los territorios donde operan?

MATEO SABOGAL: Queda como un saludo a la bandera, porque los negocios por eso te mencionaba al principio no tiene la perspectiva o una cultura atenta a los derechos humanos, porque nosotros no estamos diciendo que hacer negocio este mal, es la forma en como estamos haciendo el negocio y las implicaciones que tiene hacer ese negocio, entonces yo voy hacer minería en no sé, en Cajamarca, si la voy hacer en el Cesar, si la

voy hacer en no sé, en la Guajira, pues yo tengo que tener en perspectiva cuáles son las implicaciones que o cuáles son los impactos que yo voy a tener por el desarrollo de mi negocio y eso es lo que se llama años de debida diligencia y es lo que nos habla Ruggie.

ENTREVISTADORA: Como fundación, ¿Ustedes creen que las empresas han acogido progresivamente el compromiso de respetar los derechos humanos?

MATEO SABOGAL: Pues mira yo te contesto aquí en la fundación lo podemos percibir, sí hay empresas que están comprometidas con realizar procesos de debida diligencia atentos a los derechos humanos, no es fácil, es una tarea joven no, es una tarea que por mucho lleva diez años, el principio rector es ¿Cuánto llevan?

ENTREVISTADORA: 2011.

MATEO SABOGAL: 2011 cuando uno ve un niño de ocho años uno dice le falta crecer un poquito no, le falta crecer y a los principios rectores les falta crecer, pero si hay un interés genuino de las grandes empresas colombianas, grandes empresas de tener digamos unas nociones en materia de derechos humanos. Y hago digamos ese énfasis en grandes porque cuando uno mira la composición empresarial colombiana ellos representan el 30% si, las otras son pequeñas y medianas empresas entonces hay un gran reto, hay un reto no solo incorporar esto en las grandes empresas porque ese 3% te digo que el 1 está interesado sí y hay que buscar que el otro 99 por ciento tenga en mente tomar decisiones estratégicas de negocio con enfoque en derecho si, o sea tenemos todo por hacer, todo, si hay voluntad, si hay voluntad, las grandes empresas tienen voluntad, las pequeñas empresas es un mercado difícil porque es sobrevivir en un contexto como el colombiano es muy difícil para la pequeña y mediana empresa no está pensando en eso sino en su sostenibilidad financiera entonces hay que darle tiempo para que las pequeñas y medianas empresas entiendan que la sostenibilidad financiera puede tener una perspectiva de derechos.

ENTREVISTADORA: ¿Las pequeñas y medianas empresas por su tamaño tendrán que evaluar sus riesgos de forma diferente?.

AECID elaboró un manual de debida diligencia que indica cómo las empresas deben llevar a cabo el proceso de debida diligencia.

MATEO SABOGAL: Sí, pues no es de otra forma, o sea mejor dicho cuando uno lee incluso los principios rectores me parece que en derechos humanos tú vez que ahí mismo te dicen es importante que usted prevea los impactos reales y potenciales que tienen sobre los derechos humanos, pero no te dicen cómo, porque todos los negocios tienen una forma diferente de surgir no y de administrarse, si uno llega con mire está es la fórmula que usted tiene que tener para la gestión de los riesgos, es muy difícil que encajen todo tipo de negocio, lo que sí hay que tener son unos comunes denominadores en el enfoque de derechos o en enfoque de sistema de gestión de riesgos del ser humano, entonces lo que intenta particularmente esa guía es decir tenga en cuenta esto al momento de, al momento de elaborar su sistema de gestión de riesgos, así tenga un enfoque en derecho, entonces cuando la gente ya empieza a tener dentro de los procesos organizacionales esta perspectiva pues es muy más fácil para ellos gestionarse y tener una narrativa de derechos porque muchas personas, perdón muchas empresas ya pueden tener acciones que van en pro de los derechos humanos, pero no son conscientes de ello, uno también tiene que ser consciente de lo que está haciendo para poder potencializarlo y cambiar lo que haya de mejorar entonces las empresas tienen que auto-diagnosticarse si o autoevaluarse qué es lo que tienen, qué es lo que no tienen y ya a partir de eso en el nuevo plan de acción que permita construir un sistema de gestión en materia de derechos humanos.

ENTREVISTADORA: Amanda Romero es una académica que trabaja para una ONG internacional y hace una crítica a la labor que AECID ha venido desarrollando con el Cuaderno Guía sobre los Principios Rectores, pues dice que se quedan el lo descriptivo y no trascienden hacia la práctica, es decir, no menciona en realidad cómo debe ser la implementación.

MATEO SABOGAL: ¿Cuál es?

ENTREVISTADORA: El centro de formación sobre derechos humanos, y ella decía que a ESID se quedaba un poco en el formular digamos alguna estrategia, pero no iba más allá digamos sobre la práctica, ustedes ¿Qué opinan al respecto?

MATEO SABOGAL: ¿De la AECID?

ENTREVISTADORA: Sí, de la labor que ha venido desempeñando en cuanto a la implementación.

MATEO SABOGAL: De lo que ha hecho la AECID no podría opinarte porque digamos yo no tengo relación con la AECID, pues sería la directora la que debería dar opiniones de ese contenido político, lo que yo sí te puedo decir es que la AECID sí ha hecho unos grandes esfuerzos en materia de intentar brindar herramientas para los temas de diligencia, creo que ellos trabajan fuerte con Sustenta y con ellos han hecho documentos que buscan dilucidar el tema de derechos humanos en el contexto colombiano, ahora dicho esto, lo que sí te puedo decir independientemente si lo hace la AECID, que lo haga cualquier otra organización es que necesitamos más información a pesar de que uno dice ya estamos saturados, uno particularmente piensa que estamos saturados de información y que ya todo está escrito, pero yo creo que la gente no conoce este tema.

ENTREVISTADORA: Mi tutor de tesis dice que la divulgación lleva tiempo, pero la implementación de los Principios Rectores es algo aún más demorado.

MATEO SABOGAL: Y esto no, no totalmente de acuerdo con el profe porque mira que y esto no es un tema que nazca de la noche a la mañana si y es que uno tiene que ponerse a pensar más en el sujeto en derecho que en la misma empresa sí, porque lo que nosotros buscamos que el sujeto de derecho tenga un goce efectivo de su derecho, que los niños puedan tomar agua de los ríos o los manantiales que los rodean sin tener temor de tener algún tipo de contaminación por cualquier industria que esté a su alrededor, que las mujeres no sientan un acoso dentro de sus oficinas de trabajo por parte de los hombres que hacen parte de esa compañía, que por ejemplo el campesinado tenga claridad de la titulación de las tierras que hacen parte de los predios en los que igual una empresa genera operación, porque no es tanto qué pasa con la empresa sin decir que no sea importante lo que pase con la empresa, pero qué es lo importante con el sujeto de derechos, que es el enfoque de o por lo menos lo que yo intento hacer en mi trabajo sí, de la importancia de tener presente que la gente tiene derechos y que por más de que uno esté haciendo un negocio, sea cualquier negocio uno no puede vulnerar el derecho.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo ven la implementación de aquí en adelante, ¿cree usted que habrá cambios significativos?

MATEO SABOGAL: Pues nosotros estamos siempre en constante dinamismo sí, nosotros siempre queremos trabajar y lo dice la directora es trabajar con empresas que de verdad tengan voluntad de trabajar y transformar sus procesos organizacionales, si nosotros no vemos voluntad es muy difícil trabajar con ellos porque sería literalmente perder el tiempo, pues digamos en n particular, eso no me llama mucho la atención de trabajar con alguien que no te escucha, ni que alguien que no te presta atención y uno digamos intentando transmitir algunos conocimientos sobre los que uno puede tener sobre este tema, no es fácil porque cuando por ejemplo la pregunta que tú me hacías qué tanto pueden las empresas tener la voluntad o la apertura de trabajar esos temas, cuando nosotros hacemos los procesos de debida diligencia nosotros decimos bueno vamos a identificar cuáles son las fuentes y los temas aquí en derechos humanos, decían mire usted tiene un tema aquí de que hay un riesgo por su culpa o no por su culpa, usted contribuye a que esa vulneración de derechos y ese tema de explotación sexual. Si yo lo que hago es vender ladrillos, yo sí, lo que hago es sembrar no sé qué, lo que sea, yo explotación sexual, comercial, yo cómo, entonces genera ya un rechazo no, porque nadie piensa que puede estar contribuyendo a una vulneración de un derecho, entonces no es fácil porque a veces terminamos nosotros crucificados pensando que o que las empresas o los sectores económicos piensen que nosotros estamos intentando diversificar un tipo de información y lo que nosotros queremos es que la gente tome consciencia, los empresarios tengan en perspectiva el enfoque de derechos que sea tranquilo, tómela suave, lo que nosotros queremos es que usted mejore y adopte medidas para mitigar y en caso compensar alguna obligación que usted haya cometido.

ENTREVISTADORA: A lo largo del tiempo se ha visto que primero las empresas no se han hecho responsables de sus vulneraciones, y segundo que en cierta medida el Estado también la ha favorecido mucho, entonces eso hace que se hagan los de la vista gorda con esos temas.

MATEO SABOGAL: Si pues si y eso no hay menor duda y es muy difícil saber que cuando tú tienes el poder económico y el poder político juntos si, pues pueda haber una

tiranía muy perversa para quien es el sujeto de derechos, por eso a veces se forman las movilizaciones que se forman, se ocasionan, por eso a veces hay organizaciones que son más activistas en búsqueda de la reivindicación de derechos porque cuando uno tiene poderes tan fuertes que opacan el negocio efectivo en derechos, pues genera una reacción no y esa reacción por lo general son esas movilizaciones, esas marchas, documentos que uno a veces en prensa o ve en otros sitios buscando la reivindicación de derechos. Si pasa y lo importante es intentar cambiar esas prácticas porque la corrupción la otra vez estaba hablando de eso con alguien, no me acuerdo, la corrupción siempre tiene a alguien que da y alguien que recibe y la corrupción lo que genera es que exista una menor cantidad de recursos para que una persona pueda gozar efectivamente del derecho, si nosotros no estamos robando por ejemplo EPS, la plata de la salud de los colombianos estamos vulnerando un sinfín de derechos conexos a la salud, entonces tenemos que niveles de vida adecuado pues por el piso, la vida misma por el piso, entonces lo importante es cómo logramos romper esos esquemas de corrupción que hoy en día digamos después de lo que es el conflicto armado ha salido a la luz pública como uno de los grandes males que tenemos y es perverso, Odebrech es un caso perverso, Reficar ni se diga, entonces la corrupción es un tema muy difícil que genera una vulneración de derechos entonces hay que buscar la forma de generar prácticas de anticorrupción para las empresas, entonces por ejemplo, buscar dentro de los cargos de una compañía quienes son los más susceptibles a generar un acto corrupto, los comerciales, los que están de ventas, los de seguridad, tienes que hacer una identificación de los cargos para diseñar prácticas y medidas de anticorrupción dentro de la organización que evite brindar o recibir un soborno a cambio de un beneficio particular o empresarial.

ENTREVISTADORA: ¿La Fundación Ideas para la Paz hace parte de la implementación de la remediación en Colombia?, ¿de que manera han acompañado a las víctimas de violaciones de derechos humanos en la reclamación de mecanismos idóneos de remediación?

MATEO SABOGAL: Pero ¿Qué quieres decir que no se ha podido concretar?

ENTREVISTADORA: Es decir, si se han tomado acciones concretas

MATEO SABOGAL: Hasta el momento no se han tomado muchas acciones concretas, este es un tema muy complejo y controversial, pues para que un mecanismo de remediación sea legítimo, se debe contar con la participación activa de la sociedad civil, y hasta el momento se han abierto pocos espacios de participación para este actor del debate. Las empresas y el Estado colombiano deben permitir que las víctimas participen en la creación de mecanismos judiciales y no judiciales idóneos, que reparen de manera integral los daños causados por las empresas.