

**GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA EN
COLOMBIA, ASOCIADA A LAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD FÍSICA: UNA
MIRADA DESDE LAS OPERADORAS DE HIDROCARBUROS A LOS
PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS**

**NILSA ROSSANA GARCÍA
MARIA CLARA VARGAS QUINTERO**

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

**MAESTRÍA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y
SOSTENIBILIDAD
FACULTAD DE FINANZAS, GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES**

**BOGOTÁ, COLOMBIA
ENERO DE 2018**

GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA EN COLOMBIA, ASOCIADA A LAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD FÍSICA: UNA MIRADA DESDE LAS OPERADORAS DE HIDROCARBUROS A LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

AUTORES

Nilsa Rossana García¹

Maria Clara Vargas Quintero²

RESUMEN

En Colombia, las actividades del sector de hidrocarburos se suelen desarrollar en entornos complejos³. De esa manera las empresas operadoras del sector, han recurrido a convenios de colaboración con la fuerza pública y/o a la contratación de empresas de vigilancia y seguridad privada, con el fin de garantizar la seguridad de sus operaciones y de su personal. En el marco de estas acciones, el sector no solo identifica los riesgos que esto puede traer a sus intereses, sino que además reconoce, los riesgos relacionados con la posibilidad de exacerbar dichas situaciones que se presentan en los entornos complejos o de generar nuevas situaciones que puedan vulnerar los Derechos Humanos de las poblaciones circundantes a las operaciones de las empresas.

Pese a que se reconoce la existencia y aportes significativos de otros referentes que plantean pautas en el tema de Seguridad y Derechos Humanos, este estudio buscó hacer un análisis de brechas entre: las percepciones que tienen algunas de las operadoras de hidrocarburos en Colombia frente a sus prácticas de seguridad y lo planteado por el referente internacional más sobresaliente en este ámbito: *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV)*⁴. Lo anterior, con el fin de hacer un acercamiento a las prácticas de seguridad de las empresas y conocer las principales motivaciones que las impulsan a implementarlas; bien sea porque les permite disminuir los riesgos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos, o porque les permite disminuir los riesgos financieros, legales o reputacionales a

¹Ingeniera Sanitaria y Ambiental, estudiante maestría RSE y Sostenibilidad Universidad Externado de Colombia, nilsa.rossanag@gmail.com

²Socióloga, estudiante maestría RSE y Sostenibilidad Universidad Externado de Colombia, mariacclaravargasq@gmail.com

³ Para este estudio, la noción de “entornos complejos” se entiende como “la presencia de uno o más de los siguientes factores: a) presencia de actores armados al margen de la ley, b) economías ilegales, c) débil institucionalidad y/o d) frágil gobernabilidad” concepto tomado de: RIVAS, Angela (octubre 2011). *Empresas Construcción de Paz y Derechos Humanos. Colombia: el peor y el mejor de los mundos* en: La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor Escuela de Cultura de Pau & ESADE: Instituto de Innovación Social.

⁴ Debido a que el tema central en este estudio fue Seguridad y Derechos Humanos, se tomó como eje central los Principios Voluntarios, por cuanto es el principal referente internacional en esta materia. No obstante, es muy pertinente así mismo reconocer y enfatizar la importancia de otros referentes más recientes, que no es posible omitir por sus evidentes implicaciones en el tema de Derechos Humanos y Empresas, como lo son los Principios Rectores. Debido a que dichos referentes se inter relacionan, es importante aclarar que, en el presente estudio, también fueron tenidos en cuenta algunos elementos de otros referentes, en especial de los Principios Rectores.

los que pueden verse enfrentadas, en caso de no tener dichas pautas incluidas en el marco de una gestión socialmente responsable.

La aproximación a la realidad actual de la industria en este campo se hizo a través de entrevistas semiestructuradas y mediante la participación en escenarios multiactor. Los resultados del estudio permitieron identificar algunos obstáculos y retos que las empresas participantes deben enfrentar en la implementación de sus prácticas en seguridad y su relación con los Derechos Humanos.

PALABRAS CLAVE

Derechos Humanos y empresas, Derecho Internacional Humanitario, Seguridad pública, Seguridad privada, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, Sector de los hidrocarburos en Colombia.

ABSTRACT

In Colombia, the oil industry often operates in complex environments. For this reason, they have resorted to collaboration agreements with the public force and to hire private security and surveillance companies, to guarantee both their safety and the safety of their employees. In the framework of these actions, companies not only identify the risks that this can bring to its own interests, also currently have practices that seek to avoid risks related to the exacerbation of such complex environments, or the generation of new situations that may negatively impact in the Human Rights of the populations surrounding the operations of the companies.

Although it recognizes the existence and contributions of other references that raise guidelines about Security and Human Rights, this research paper analyzes gaps between the perceptions of the practices that some of the oil companies in Colombia have and the practices established by the most outstanding international reference in this field: Voluntary Principles on Security and Human Rights. The above, in order to make an approach to the security practices of companies and know the main motivations that drive them to implement it; either because it allows them to reduce both the risks related with the violation of Human Rights, as well as the financial, legal or reputational risks which the companies could be confronted when they fail to include these topics in their socially responsible management.

The approach to the current reality in this field was made through Empirical sources of this research that include: semi-structured interviews and the participation of the authors in multi-stakeholder scenarios that revolve around security and human rights issues in Colombia. The results reveal challenges that companies must undertake to operate within the framework of Human Rights and to face risks that might put at stake their sustainability.

KEY WORDS

Human Rights and Business, International Humanitarian Law, Public Security, Private Security, Voluntary Principles on Security and Human Rights, Oil industry in Colombia.

“Los Derechos Humanos se fundamentan en el derecho. Su respeto y protección nunca se entendieron como un extra opcional, como una cuestión de elección. Al contrario, es lo que se espera y se requiere. Tendrían que ser una parte dominante de la estrategia de cualquier empresa, y no parte únicamente de su estrategia de responsabilidad social corporativa.”⁵

Irene Khan, Secretaria General de Amnistía Internacional

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de que desde hace ya casi 20 años existen referentes para que las empresas naveguen en el campo de la seguridad y los Derechos Humanos, este sigue siendo un campo que encierra dilemas y dificultades para las empresas. La relación seguridad-empresas y Derechos Humanos, también es motivo de debate y desacuerdo entre, por ejemplo, quienes ven en los estándares existentes herramientas útiles y suficientes para que las empresas cumplan con su deber de respetar los Derechos Humanos y quienes consideran que tales estándares no son más que un “saludo a la bandera” y por lo tanto que hacen falta instrumentos normativos vinculantes, que en efecto aseguren que las empresas respetan los Derechos Humanos. Este estudio parte de reconocer el valor que para las empresas tiene un referente como *Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos*, e indaga por las percepciones que un grupo de empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia tienen frente al respeto de los Derechos Humanos, específicamente en el marco de las prácticas relacionadas con la seguridad de sus operaciones.

Cabe advertir, que no se desconocen los vacíos ni las limitaciones que pueden tener los *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos* (aspecto tratado más adelante)⁶, ni tampoco la existencia y pertinencia de otros lineamientos en la materia. No obstante, los Principios Voluntarios (PV) fueron seleccionados como el principal referente de análisis para este estudio, ya que, en primer lugar, se identifican aún como necesarios en el escenario internacional y nacional; porque además fue la primera iniciativa en el tema de seguridad y Derechos Humanos específicamente para el sector extractivo; y por último, porque también fue la primera iniciativa en esta materia adoptada por el gobierno colombiano.

Estos elementos, se consolidaron como las principales razones para que este estudio identificara a los PV como referente principal de análisis, dando alcance al objetivo propuesto. Se sugiere ahondar en la temática en próximos estudios, tomando como punto de partida otros referentes en la materia y haciendo aproximaciones a perspectivas de otros actores en territorio como comunidades, instituciones locales y organizaciones de la sociedad civil.

⁵ Mauricio Lazala y Nora Serrat (enero de 2009). *Empresas y Derechos Humanos en el 2009*. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) en www.business-humanrights.org

⁶ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

Por otro lado, de acuerdo con lo previsto por el Plan Nacional de Acción (PNA)⁷ (el referente nacional más reciente en la materia), para el avance significativo en la relación entre empresas y Derechos Humanos en Colombia, el sector minero energético debe ser abordado con prioridad. Lo anterior, debido a que es un sector que puede exacerbar alguno o todos los factores que confluyen para consolidar un entorno complejo y por los impactos que pueden generar en los Derechos de las comunidades que habitan el territorio donde a su vez, las empresas desarrollan sus actividades.⁸ Además, la seguridad física se considera como una de las actividades empresariales que genera mayores riesgos e impactos, en cuanto a la vulneración de los Derechos Humanos de las poblaciones circundantes a las operaciones de las empresas.

Pese a que no se desconocen las diferentes posturas y enfoques que surgen tanto en el plano nacional como internacional, en torno a la temática en cuestión, el obligatorio cumplimiento por parte de las empresas en materia de los Derechos Humanos no es el tema central de esta investigación. La inclusión de este aspecto en los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una práctica no vinculante, no reemplaza el deber que tienen las organizaciones por el cumplimiento jurídico y constitucional existente (aunque algunos lo consideren insuficiente), frente a los Derechos Humanos: “*se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir leyes y normas nacionales de protección de los DDHH*”⁹.

Un primer hallazgo de este análisis muestra que la importancia de la gestión de Derechos Humanos asociada a las prácticas de seguridad, en el marco de una gestión socialmente responsable, es reconocida por todas las empresas que hicieron parte de este estudio. Esto parece indicar que, en buena parte del sector, la etapa de sensibilización y concientización al respecto parece estar superada. Las principales diferencias entre unas empresas y otras, radican en la manera cómo implementan las prácticas planteadas por los referentes. El gran reto en esta materia es lograr conocer ampliamente el *¿cómo hacerlo?* y tener un mayor acceso a la información relacionada con la manera en que las empresas que lo hacen, implementan y miden las prácticas propuestas por los PV.

Adicionalmente se pudieron identificar retos comunes en la gestión de Derechos Humanos de todas las empresas participantes en el estudio, y en el marco de su relacionamiento con los terceros encargados de la seguridad física de sus actividades. Estos retos, entre otros descritos en el presente documento, ponen de manifiesto que, pese a los grandes esfuerzos por disminuir los riesgos asociados a la vulneración de los Derechos Humanos, aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar una verdadera gestión empresarial respetuosa de los Derechos Humanos.

⁷ Presidencia de la República, Colombia Avanza, Derechos Humanos y Empresa (2015). *Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresa* Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf>

⁸ IBID (pág. 7)

⁹ Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Disponible en: http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

2. METODOLOGÍA

Los principales insumos para el desarrollo de este estudio se obtuvieron a través de un análisis de brechas realizado con base en: por un lado, las percepciones de algunas empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia frente a las prácticas de seguridad que reportan hacer y, por otro lado, lo que el referente prescribe que las empresas deben hacer.

En el primer caso, la principal fuente para la recolección de información fueron entrevistas semiestructuradas a representantes de nueve (9) empresas operadoras en Colombia.¹⁰ En este mismo sentido, también se realizaron entrevistas a otros actores clave¹¹, como la entrevista realizada a la directora del Comité Minero Energético (CME) en el mes de octubre del año 2015. Por otro lado, también se participó en escenarios multiactor relacionados con el campo de empresas y Derechos Humanos, como los talleres del “*Programa de Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia Plan Nacional de Acción*”, liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, desde el mes de junio del año 2016 hasta el mes de julio del año 2017.

Pese a que el principal objetivo de la participación en los escenarios multiactor, era aumentar el conocimiento sobre las percepciones de las empresas operadoras de hidrocarburos, en estos escenarios también se tuvo la oportunidad de conocer las percepciones frente al tema, desde otros actores como organizaciones de la sociedad civil y representantes de instituciones gubernamentales. Se advierte que, aunque metodológicamente el análisis de brechas no se hizo desde las percepciones de estos actores, sus aportes si fueron tenidos en cuenta para contrastar lo percibido por las empresas operadoras participantes del estudio. Este aspecto se consideró relevante para ahondar aún más en la temática y por esa razón, los representantes de estas organizaciones y entidades se incluyeron como parte de los actores participantes en el estudio.

Para el segundo caso, como referente principal para el análisis de brechas de este estudio, se tomaron los *Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH (PV)*, debido al valor que le dan las empresas en el sector y las razones descritas previamente, sin desconocer las debilidades del mismo, aspecto que se tratará con mayor detalle más adelante.

En el marco del respeto de los Derechos Humanos, las prácticas que dicen tener las empresas operadoras de hidrocarburos participantes en el estudio, respecto al manejo de su seguridad, se analizaron bajo las siguientes categorías establecidas por los PV:

¹⁰ 9 representantes de empresas operadoras de exploración y producción de petróleo (Occidental de Colombia, Gran Tierra Energy Colombia, Ecopetrol, Vetra Exploración y Producción Colombia SA, Hocol SA, Intercolombia, Amerisur Exploración Colombia, Petróleos del Norte, Hupecol Operating Co. LLC.)

¹¹ Actores clave adicionales: 2 representantes de las Fuerzas Militares en Colombia, 3 representantes de empresas contratistas encargadas de Seguridad Privada, 7 expertos encargados de Seguridad Física en el sector hidrocarburos, 2 líderes de organizaciones que representan al sector, 1 representante del Comité Minero energético (CME) 5 representantes de organizaciones de la sociedad civil especialistas en el tema de derechos humanos y 8 representantes de diferentes instituciones de gobierno central relacionados con la temática.

REFERENTE	CATEGORÍAS
PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS	1. Evaluación de los riesgos en Derechos Humanos
	2. Participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública
	3. Relacionamiento entre las empresas operadoras y los contratistas de seguridad privada

Las categorías establecidas por el referente en mención se consideraron como los lineamientos esenciales que las organizaciones deben poner en práctica, para asegurar el respeto de los Derechos Humanos en el marco de sus actividades de seguridad física. De esta manera, los PV permitieron identificar retos y oportunidades de mejora para las empresas del sector, con el fin de desarrollar prácticas alineadas a lo planteado por el referente. Esto, con el objetivo de contribuir a que las empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia y los terceros encargados de la seguridad física de sus actividades, avancen hacia un verdadero respeto de los Derechos Humanos en el marco de una gestión socialmente responsable.

3. MARCO CONTEXTUAL

En Colombia, son indudables las dificultades y los retos que se vienen presentando alrededor de la locomotora “minero – energética”. Este sector económico es considerado como uno de los más significativos para el desarrollo del país. Sin embargo, alrededor de él surgen múltiples debates en relación con el papel que vienen jugando los diferentes actores involucrados.

A finales de los años ochenta, el rol de la industria hidrocarburífera y minera venía en aumento, debido a la aplicación de políticas neoliberales en Colombia y en la región en general. Esto incluye la apertura de la inversión extranjera en el país y el papel que empieza a desempeñar el sector privado en la exploración y explotación de los Recursos Naturales No Renovables (RNNR). La literatura señala, que estos cambios vienen generando diferentes tipos de tensiones; bien se señala en *Los Retos de la Gobernanza Minero-Energética (2013)*, “la priorización de la extracción de RNNR por encima de otros sectores económicos e intereses políticos y sociales, generan no pocos conflictos”¹²

Paralelamente, a nivel global surgen un sinnúmero de interrogantes por parte de algunos Estados y de algunas Organizaciones de la Sociedad Civil, en torno al rol del sector privado en el desarrollo de los países, de los efectos políticos y económicos de las operaciones empresariales y de la inversión extranjera directa.

¹² GONZÁLEZ, Ana Carolina (Coordinadora) (junio de 2013). *Los Retos de la Gobernanza Minero – Energética*. Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales, Universidad Externado de Colombia. Bogotá, junio de 2013 (p. 14)

Actualmente esos interrogantes siguen latentes y están enmarcados en las diferentes posturas relacionadas con: por un lado, los impactos que las actividades empresariales generan, sobre todo de aquellas que tienen operaciones en más de un país, reconocidas a lo largo de la literatura consultada como Empresas Transnacionales (ETN). Por otro lado, con el marco regulatorio internacional existente para controlar dichos impactos y responsabilizar a quienes los generen: *“al estar relativamente desvinculadas de las políticas de sus Estados, y empezar a actuar en diferentes países del mundo a través de múltiples subsidiarias, se empezó a gestar la idea de que este poder creciente de las empresas debe ser regulado de nuevas formas”*¹³.

Las dinámicas propias de la globalización generan nuevas relaciones entre actores y agudizan la complejidad de sus interacciones. Asimismo, estas han llevado a que se desarrollen nuevas formas de vulneración y violación de Derechos Humanos. De esa manera, también surgen interrogantes frente al papel de los mismos Estados respecto a la regulación y control de las actividades empresariales en sus territorios. Algunas OSC vienen señalando a los gobiernos como aliados de los intereses económicos de las grandes compañías, lo cual hace que se reduzca su nivel de maniobra y control frente al actuar empresarial. *“Estas nuevas interacciones y procesos de coordinación o tensión, que algunos autores engloban en la noción de gobernanza, son particularmente complejas en el sector minero – energético, y afectan la toma de decisiones y la acción pública. Proyectos políticos, discursos y prácticas de diversa índole se encuentran confrontados en el territorio”*¹⁴

Los anteriores elementos, han servido como argumentos para una línea de pensadores y críticos de esta temática, para señalar una necesidad palpable y latente de contar con una regulación urgente y rigurosa por parte del Derecho Internacional y de los Estados en materia de Derechos Humanos y Empresas.

➤ Contexto internacional

Después de la Segunda Guerra Mundial, los Derechos Humanos empiezan a hacer competencia del Derecho Internacional. Para ello, desde ese entonces se hacía necesario contar con instrumentos de seguimiento y control que garantizaran la defensa de los Derechos Humanos en el escenario internacional del momento.

En 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), como el documento base que direccionaba a los Estados a proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas. De acuerdo con lo afirmado por Naciones Unidas¹⁵ y como se señaló previamente, pese a que la relación entre empresa y Derechos Humanos no era nueva, esta tomó relevancia a partir de la década de los noventa, a raíz de la rápida proliferación de la actividad económica transnacional y la debilidad de los gobiernos para regularla. Adicionalmente, la deslocalización de la producción alrededor del mundo llevó a empresas con capitales

¹³ HENAO, Juan Carlos; GONZÁLEZ ESPINOSA, Ana Carolina (eds.) (2016). *Minería y comunidades: impactos, conflictos y participación ciudadana (Tomo IV) en Minería y Desarrollo*. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, febrero de 2016. (pág. 25)

¹⁴ GONZÁLEZ, Ana Carolina (Coordinadora) (junio de 2013). *Los Retos de la Gobernanza Minero – Energética*. Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales, Universidad Externado de Colombia. Bogotá, junio de 2013 (p. 16-17)

¹⁵ ISEA Silva, Ricardo (septiembre, 2011). *Las Empresas y los Derechos Humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo No. 12. IESE Business School, Universidad de Navarra

económicos enormes a operar en contextos de debilidad estatal, por ejemplo, en industrias como la textil, la de hidrocarburos, la minera, la agroindustria, entre otras. Ello aumentó y visibilizó en gran medida los impactos de las operaciones empresariales a nivel social y ambiental, y alertó sobre la urgencia de gestionar los riesgos y mitigar los impactos que las operaciones empresariales pudieran generar a los Derechos Humanos.

El principal debate que se da en la “*cuestión de las empresas y los derechos humanos*”¹⁶, se centra en la dicotomía de voluntariedad vs. obligatoriedad de adoptar compromisos relacionados con la defensa y la protección de los Derechos Humanos. Lo anterior se da por el carácter consuetudinario que tiene la DUDH en el marco del Derecho Internacional, lo que significa que, aunque su contenido ha inspirado y ha influenciado múltiples convenciones y leyes propias de cada Estado, no es un instrumento jurídicamente vinculante.

Así pues, principalmente en el marco de las Naciones Unidas, surgen dos líneas de pensamiento antagónicas, que buscan dar respuesta a esa necesidad de protección de los Derechos Humanos:

1. Por un lado, una línea de pensamiento respaldada principalmente por organizaciones de la sociedad civil señala que un asunto de tanta trascendencia como el de los Derechos Humanos, no debería depender únicamente de la voluntad de las empresas. Plantean que los sistemas y mecanismos internacionales vigentes, no son suficientes ni eficientes en el marco de la protección de los Derechos Humanos. Además, señalan que mientras en el plano de los Estados el seguimiento y control para la protección de los Derechos Humanos está definido, en el ámbito empresarial no lo está.

Insisten en que las empresas y/o los terceros relacionados en su cadena de producción, que generen abusos y violaciones en los Derechos Humanos, deberán responder por ello. Para ello proponen llegar a un consenso internacional sobre un marco legal riguroso que las empresas deberían cumplir, cuando operen sobre todo en países sin legislación específica en materia de Derechos Humanos. Así, Andrea López en su reciente publicación *Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial* resume la propuesta de esta línea de pensamiento: “*La Comunidad Internacional y los Estados deben dirigir y centrar sus esfuerzos en conseguir formular y adoptar un texto jurídico de carácter vinculante en materia de derechos humanos que habilite al mismo tiempo algún mecanismo o procedimiento que permita ejercer un mayor control sobre la actuación de estas entidades, especialmente cuando operen en países en desarrollo o sin legislación específica en materia de derechos humanos*”¹⁷

Es importante remontarse al “*Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales*”¹⁸, que desde 1975 inicia su construcción, a través de la Comisión de Empresas Transnacionales de Naciones Unidas. Este es considerado como el primer intento de proporcionar directrices en el tema de los Derechos Humanos y de

¹⁶ RUGGIE, J. Op. Cit.

¹⁷ LÓPEZ, Andrea Ariadna; DE BUSTURIA, Francos (2015). *Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. Biblioteca Derechos Humanos – Berg Institute. Bogotá – Otzenhausen – Madrid, 2015. (Pág. 157)

¹⁸ *Treaty Alliance* en: <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2893>

establecer un marco regulador para las empresas transnacionales¹⁹. Desde ese momento, ya había un requerimiento de regulación de las empresas en el plano internacional. Este instrumento serviría “*para armonizar y complementar a escala internacional las reglas jurídicas internas en materia de empresas y derechos humanos (...) aquellos países que carecían de normativa jurídica en materia de empresas transnacionales contarían con un marco legislativo que poder aplicar*”²⁰.

Sin embargo, el Código es reconocido como un intento fallido. Tras múltiples revisiones, el diseño del Código fue suspendido en 1992, por la tensión existente en varios aspectos tales como su ámbito de aplicación, su contenido, el tipo de empresas que deberían emplearlo y por supuesto, el carácter de obligatoriedad o voluntariedad del mismo²¹.

Hoy después de más de cuatro décadas, este debate sigue vigente y está más latente que nunca. Esto lo demuestra hechos como la conformación del *Treaty Alliance* o *Movimiento Global por un Tratado Vinculante (en español)*, conformado por un grupo intergubernamental y de organizaciones de la sociedad civil. Después de varios años de discusión y una vez presentado ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2013, la *Declaración en apoyo a la iniciativa de un grupo de Estados hacia la institución de un Instrumento Legal Vinculante sobre Corporaciones Transnacionales*²², se aprueba una resolución para elaborar un instrumento jurídicamente vinculante en el 2014 y en octubre del 2017, inicia un proceso para definir el contenido y la negociación de un “*instrumento jurídicamente vinculante sobre corporaciones transnacionales y otras empresas con relación a los derechos humanos*”.

De acuerdo con su declaración, una vez sea aprobado y puesto en marcha, dicho instrumento vinculante tendrá principalmente dos objetivos: 1) fortalecer la protección a comunidades e individuos afectados por violaciones relacionadas con la operación de corporaciones transnacionales y otras empresas, y 2) proveer acceso efectivo a reparación a los afectados, en particular a través de mecanismos judiciales²³.

2. Contrario a las exigencias de los Estados, organizaciones y entidades que respaldan la línea de pensamiento expuesta, los instrumentos y herramientas resultantes de los escenarios internacionales actuales, corresponden al marco de la voluntariedad empresarial. Es decir que las empresas partícipes se pueden adherir a las iniciativas y modificar sus comportamientos de manera voluntaria.

Una serie de referentes y estándares internacionales intentaron dar respuesta a los retos que el escenario internacional demandaba. Es así como además de establecer obligaciones para

¹⁹ LÓPEZ, Andrea Ariadna; DE BUSTURIA, Francos (2015). *Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. Biblioteca Derechos Humanos – Berg Institute. Bogotá – Otzenhausen – Madrid, 2015. (Pág. 197)

²⁰ IBID (pág. 198)

²¹ IBID (pág. 199)

²² *Declaración en apoyo a la iniciativa de un grupo de Estados hacia la institución de un Instrumento Legal Vinculante sobre Corporaciones Transnacionales* <https://www.stopcorporateimpunity.org/declaracion-ante-el-consejo-de-derechos-humanos-en-apoyo-a-la-iniciativa-de-un-grupo-de-estados-hacia-la-institucion-de-un-instrumento-legal-vinculante-sobre-corporaciones-transnacionales/?lang=es>

²³ *Treaty Alliance* en: <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2893>

los Estados, se fueron identificando acciones voluntarias para las empresas privadas, dirigidas hacia el respeto de los Derechos Humanos en los territorios donde desarrollan sus operaciones. Entre los referentes internacionales que buscan promover una gama de prácticas organizacionales enfocadas en el respeto de los Derechos, se destacan (en orden cronológico): Pacto Global de Naciones Unidas (1999)²⁴; Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000)²⁵; “Marco de la ONU ‘Proteger, Respetar, Remediar’ para las actividades empresariales y los derechos humanos” (2008)²⁶; y posteriormente los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’ (2011)²⁷ planteados por Jhon Ruggie para las Naciones Unidas²⁸; posterior a estos, se actualizaron las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales en el año 2011²⁹.

Como punto en común de los mencionados referentes, los Derechos Humanos fueron determinantes en el marco de una gestión empresarial responsable y diligente. Además, los referentes mencionados coinciden en hacer énfasis en que los Estados, aparte de tener la obligación de proteger los Derechos Humanos, tienen el deber de asegurar el respeto de estos por parte de las empresas. Esta línea de pensamiento supone que las empresas asumen un compromiso independientemente de que las directrices sugeridas por los instrumentos e iniciativas no sean jurídicamente vinculantes.

En el lanzamiento de Pacto Global en 1999, Kofi Annan, Secretario General de Naciones Unidas de ese entonces, afirmó que: “*poner restricciones a las inversiones y al comercio no era la solución*”³⁰. Para los críticos, la posición de Naciones Unidas al respecto respondía a los intereses de las grandes empresas transnacionales y no al marco de la protección de los Derechos Humanos. Efectivamente para el ámbito empresarial, los referentes internacionales coinciden en que el actuar de manera responsable frente al respeto de los Derechos Humanos, además de disminuir los riesgos de su vulneración, evita riesgos reputacionales, financieros y/o legales que podrían afectar la sostenibilidad de las empresas. Al respecto, Lazala y Serrat (2009) identifican una gama de riesgos que pueden enfrentar las empresas al no tener incluido en su modelo de gestión el tema de los Derechos Humanos: “*escándalos públicos, pérdida de la “licencia social para operar”, boicots de consumidores, protestas de accionistas, desinversión por parte de fondos de pensiones y fondos de inversión socialmente responsables, demandas judiciales, daños de reputación a sus marcas comerciales, desertión de personal y sanciones administrativas, entre otros*”³¹.

²⁴ Naciones Unidas. United Nations Global Compact (UNGC) (1999)

²⁵ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

²⁶ Naciones Unidas (2008). *Marco de la ONU ‘Proteger, Respetar, Remediar’ para las actividades empresariales y los derechos humanos*

²⁷ Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Disponible en: http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

²⁸ John Ruggie (2005 – 2011) Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, periodo en el que produjo los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

²⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

³⁰ LÓPEZ, Andrea Ariadna; DE BUSTURIA, Francos (2015). *Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. Biblioteca Derechos Humanos – Berg Institute. Bogotá – Otzenhausen – Madrid, 2015. (Pág. 214)

³¹ Mauricio Lazala y Nora Serrat (enero de 2009). *Empresas y Derechos Humanos en el 2009*. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) en www.business-humanrights.org

De acuerdo al recuento que hace Tierra Digna en su estudio *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?*, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en el 2003, en el marco la aprobación de las *Normas de las Naciones Unidas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas con Respecto a los Derechos Humanos*, volvió a desconocer la necesidad de contar con una serie de obligaciones para las empresas en el marco de los Derechos Humanos y se pronunció a favor del objetivo de “*conseguir un consenso global sobre los negocios y los derechos humanos*”.³²

En el marco de esta discusión latente y después del fracaso de las Normas, en el año 2005 fue elegido el profesor de la Universidad de Harvard John Ruggie, como representante de las Naciones Unidas para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas. Posteriormente en el 2011 se publica el instrumento más representativo y más reciente de este enfoque en el marco internacional, *Principios Rectores en Empresas y los Derechos Humanos*³³, compuesto por lineamientos agrupados en tres pilares: i) el deber del estado de proteger los Derechos Humanos, ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos y, iii) sobre mecanismos de remedio. Siendo el referente más reciente en este campo, cabe mencionar que, en gran parte su promulgación es el resultado de una trayectoria que recopiló lecciones aprendidas y elementos de otros referentes, tales como Pacto Global (1999) y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (2000).

Pese a que Ruggie señaló que las discusiones entre “voluntariedad” y obligatoriedad” habían sido tenidas en cuenta para la elaboración de este referente, representantes de la línea de pensamiento opuesta, indicaron que los PR no son suficiente. Tierra Digna señala: “*distintos sectores de la sociedad a nivel global no están persuadidos de que los Principios Rectores (desde su concepción, pasando por su discusión en escenarios globales desde 2011, hasta sus futuras e inciertas aplicaciones a nivel local y nacional en el futuro) sea el marco más adecuado para abordar las problemáticas que atañen a las violaciones de DDHH asociadas con negocios*”.³⁴

En conclusión, se destaca que algunos críticos sostienen que esta propuesta, al igual que todas las anteriores reconocidas en el ámbito internacional, vienen favoreciendo los intereses de las empresas y no la protección misma de los Derechos Humanos. No obstante, pese a las diferentes visiones que giran en torno a esta temática y en torno a los PR, hoy en día es indudable el reconocimiento que estos tienen en todos los sectores de la sociedad, y son considerados como la iniciativa más importante de los últimos años que enmarcan algunas responsabilidades cruciales para las empresas en materia de los Derechos Humanos.

³² Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios*. (pág. 22)

³³ Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Disponible en: http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexternor/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (Pág. 3)

³⁴ Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios*. (pág. 26)

➤ Empresas y Derechos Humanos en Colombia

Durante la última década, el Gobierno de Colombia ha generado lineamientos propios para garantizar el respeto de los Derechos Humanos al interior de las operaciones empresariales. Estos se han construido a partir de los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia y con base en los referentes internacionales adoptados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Uno de los referentes pioneros en el país en esta materia fue la “*Política Integral de DDHH y DIH*”³⁵ emitida por el Ministerio de Defensa en el año 2008. Años después, se crea la “*Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014 – 2034*”³⁶, la cual se convierte en la hoja de ruta para la promoción y la protección de estos en el país. En este marco, emergen los “*Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas*”³⁷, como resultado del diálogo entre Estado, empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil durante los años 2012 y 2013.

Los anteriores lineamientos son el antecedente para la construcción del referente más reciente en el país: “*Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA)*”³⁸, formulado en el 2015 por la Consejería presidencial para los DDHH y en línea con lo establecido por los *Principios Rectores*.

El entonces Consejero Presidencial para los Derechos Humanos Guillermo Rivera, en una de las sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), realizada en Washington en octubre del 2014, afirmó que la *Política Pública de Derechos Humanos y Empresas* fue construida sobre tres ejes fundamentales:

- “1. *Gestión del Estado en materia de Derechos Humanos y empresa;*
2. *Impulso de una agenda empresarial en materia de Derechos Humanos y empresa, la cual hace referencia a crear una cultura de respeto a los Derechos Humanos en el sector empresarial;*
3. *Acceso efectivo a mecanismos de remediación, que se traduce en apuntar al mejoramiento de las vías jurídicas de acceso a la remediación, en caso de afectaciones e impulsando la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos.*”³⁹

³⁵ Ministerio de Defensa, *Política Integral de DDHH y DIH* (2008). Disponible en: https://ejercito.mil.co/departamento_juridico_integral/dd_hh_dih/politica_integral_dd_hh_dih_402406

³⁶ Presidencia de la República (2015). *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos (2014 – 2034)*. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

³⁷ Presidencia de la República, Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Julio, 2014). *Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa*. Bogotá, Colombia. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

³⁸ Presidencia de la República, Colombia Avanza, Derechos Humanos y Empresa (2015). *Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresa*. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf>

³⁹ Presidencia de la República, Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *La paz no es solo la solución del conflicto armado, tiene que ser la garantía de los derechos de todos los ciudadanos*. (27 de octubre de 2014) Disponible en:

Vale la pena destacar, que Colombia fue el primer país latinoamericano en tener un PNA. El gobierno señala que éste además busca convertirse en “*un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, los objetivos de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo económico sostenible que permita mejorar las condiciones de la población en general*”⁴⁰.

➤ Seguridad y Derechos Humanos en el sector extractivo

La “seguridad” es definida por Naciones Unidas (2008) como: “*un conjunto de acciones dirigidas a proteger a las personas de las amenazas de terceros y esto exige el uso legítimo de la fuerza, bien sea como elemento disuasivo o para usarla cuando corresponde, de manera proporcional. Vulneraciones al goce y ejercicio del Derecho a la vida, la libertad y la seguridad se vinculan de manera inmediata, a afectaciones de otros Derechos.*”⁴¹.

Dado el alto grado de especialización que se da en la actividad petrolera, cada vez es más común que algunas actividades específicas sean delegadas a expertos de cada tema. De acuerdo con lo identificado en este estudio, la seguridad física es una actividad confiada a terceros, según lo señaló la totalidad de los representantes de las empresas operadoras de hidrocarburos participantes. Es así que este hecho, supone un reto fundamental para las empresas operadoras, ya que no solo requiere activar mecanismos para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en sus operaciones, sino que, además, deben generar mecanismos de seguimiento para que los terceros encargados de esta actividad, de igual manera garanticen el respeto de los Derechos Humanos en el marco de la operación.

De manera particular en Colombia, para el tema de seguridad las empresas pueden suscribir convenios de colaboración con la Fuerza Pública (ya sea con el Ministerio de Defensa o la Policía Nacional). Además, algunas empresas optan por complementar el apoyo ofrecido por el Estado y contratan el servicio de vigilancia y seguridad privada, con empresas especialistas en el área de seguridad, a través de una relación comercial. La manera en que se da este relacionamiento será ahondada con más detalle, en las siguientes páginas.

De esa manera, en aquellos sectores, como el de los hidrocarburos, donde los terceros participan de manera activa en las operaciones empresariales, puede haber mayores riesgos de vulneración a los Derechos Humanos, debido a que se complejiza el control y el seguimiento de sus acciones. Frente a esto, los Principios Rectores (PR) señalan: “*las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a*

<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2014/Paginas/La-paz-no-es-solo-la-solucion-del-conflicto-armado-tiene-que-ser-la-garantia-de-los-derechos-de-todos-los-ciudadanos.aspx>

⁴⁰ Presidencia de la República (2015). *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos (2014 – 2034)*. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf (pág. 103)

⁴¹ IBID. (pág. 149)

*otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de Derechos Humanos en esas áreas”*⁴²

En la misma línea, los Principios de Contratación Responsable, como adición a los PR señalan: *“algunos de los atentados más graves contra los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial han tenido como protagonistas al personal de seguridad (policía local, fuerzas armadas y miembros de la seguridad privada) encargado de proteger las instalaciones o las operaciones de las empresas. Los episodios de violencia, especialmente cuando posteriormente no se investigan, procesan o resarcen debidamente, conllevan riesgos jurídicos, financieros y de reputación para los Estados y los inversores”*⁴³.

En particular, el sector extractivo ha estado marcado por una serie de situaciones que relacionaban un incremento en las denuncias de vulneraciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y las prácticas empresariales.

Cabe recordar el caso publicado por la Organización Oilwatch Latinoamérica y el Observatorio de multinacionales en América Latina, OMAL, denunciado por el “Tribunal Permanente de los Pueblos – sesión Colombia” (establecido desde 1979) en el marco de la Audiencia sobre empresas de petróleo, llevada a cabo en Bogotá el 3 y 4 de agosto del año 2007. En dicho escenario, se denunció ante la opinión pública, acciones comunes de empresas del sector petrolero como Occidental Petroleum Corporation (OXY), British Petroleum Company (BP), Repsol y Ecopetrol, que aducían ir en contra del respeto de los Derechos Humanos en las poblaciones donde desarrollaban sus actividades. En la audiencia, el Tribunal señaló:

“...los atropellos de estas empresas buscan lograr el control poblacional y evitar resistencia a sus actividades, para lo cual han combinado varias estrategias, entre las que está la presión sobre el Estado para que dirija en su favor políticas que las beneficia. Además, está la militarización de la vida de la sociedad, profundizada por la aplicación del Plan Colombia y por el apoyo directo dado por las petroleras a las fuerzas armadas legales e ilegales, y la promoción de la corrupción.

De las acusaciones:

(...) por el saqueo de recursos naturales, la destrucción de ecosistema y contaminación del medio ambiente, la destrucción del territorio y cultura de las comunidades indígenas U’wa y Guahiba y el genocidio contra las comunidades y organizaciones sociales del departamento de Arauca. Este último crimen, representado en los casos particulares de las masacres de Santo Domingo, La Cabuya, Tame (veredas Flor Amarillo, Piñalito, y Cravo Charo), Cravo Norte, Caño Seco, el homicidio del menor Hugo Horacio Hurtado y la

⁴² Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Disponible en: http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf. (pág. 19).

⁴³ Naciones Unidas (2015). *Principios de Contratación Responsable. Integración de la Gestión de los Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos en las Negociaciones entre Estados e Inversores. Orientación para los negociadores*. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_SP.pdf (pág. 29)

*implementación de la estrategia de judicialización sistemática contra los líderes regionales de la región”.*⁴⁴

Las empresas petroleras y el Estado colombiano, en esta oportunidad fueron asociados con hechos de vulneración de Derechos Humanos, criminalización de la protesta social, restricciones a la libertad de circulación, vulneración de los derechos de los pueblos indígenas, deterioro del medio ambiente, expulsión masiva de comunidades bajo presión militar, entre otros. El dictamen fue comunicado a la Fiscalía General de la Nación, a las altas cortes y organismos de control en Colombia, redes de comunicación, medios masivos de información, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), al Alto comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, al representante especial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, a la Corte Penal Institucional, a las casas matrices de las empresas acusadas y a los Estados donde desarrollan actividades.

Fueron invaluable los efectos reputacionales, jurídicos y financieros de dichas denuncias y obligaron a las compañías desde ese entonces, a generar lineamientos explícitos en torno al respeto de los Derechos Humanos en los territorios donde operan.

Este contexto reseñado en ejemplos como el anterior, según lo señala el Comité Minero Energético⁴⁵, fue el gran impulsor para la creación de los PV. A principios de este siglo, los gobiernos de Estados Unidos y del Reino Unido, junto a compañías del sector y Organizaciones de la Sociedad Civil, iniciaron un diálogo en torno a la temática, enfocándose en la relación entre seguridad física y Derechos Humanos. De esa manera, el primer documento fue emitido en el año 2000 y hoy en día, estos principios son considerados por algunos como el principal marco de referencia para las compañías extractivas.

De acuerdo con la *Guía Orientativa de implementación de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos*, publicada por la Corporación Financiera Internacional – IFC-, el Consejo Internacional de Minería y Metales –ICMM-, y la Asociación internacional de la industria del gas y el petróleo para asuntos sociales y ambientales –IPIECA-, los PV (*VPSHR por sus siglas en inglés*), tienen como objetivo “*ayudar a las empresas extractivas a mantener la seguridad de sus operaciones dentro de un marco operativo de garantía del respeto a los Derechos Humanos y las libertades fundamentales y, donde corresponda, del Derecho Internacional Humanitario*”⁴⁶.

La Guía mencionada, también resalta los Derechos que pueden verse impactados por la relación que surge entre las operaciones de las empresas y el contexto donde realizan sus actividades: “*los tipos de Derechos Humanos más aplicables a los Principios Voluntarios son los relativos a las situaciones de conflicto: por ejemplo, el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal, el derecho a no ser sometido a tortura, detención arbitraria o exilio*”⁴⁷.

⁴⁴ Organización Oilwatch Latinoamérica; Observatorio de multinacionales en América Latina (OMAL). *Audiencia sobre empresas de petróleo*. En: “Tribunal Permanente de los Pueblos – sesión Colombia” en Bogotá, 3 y 4 de agosto de 2007. Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article139>

⁴⁵ Comité Minero Energético (CME) Seguridad y Derechos Humanos. Disponible en: <http://cmecolombia.co/principios-voluntarios/>

⁴⁶ ICMM; CICR; IFC; IPIECA (2012). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación* (pág. 3).

⁴⁷ IBID. (Pág. 8).

Para el tema específico de Seguridad y Derechos Humanos en el sector extractivo, foco principal de este estudio y en el marco del continuo debate de “voluntariedad” vs. “obligatoriedad”, los PV claramente como su nombre lo indica, se construyeron bajo el enfoque de la voluntariedad. Al igual que las otras iniciativas, los PV han sido analizados desde diversas perspectivas; pero en Colombia, el debate de la adopción de los PV parece trascender los enfoques expuestos y surgen otra serie de cuestionamientos e interrogantes, debido al contexto mismo del país que, sin pretensión de exhaustividad, vale la pena revisar para tener una aproximación de lo que significa la implementación de esta iniciativa en el territorio colombiano.

De acuerdo con *Voluntary Principles on Security and Human Rights*⁴⁸, desde el año 2003 Colombia expresó su interés en hacer parte de la iniciativa, en una reunión realizada en la Embajada de Estados Unidos, donde asistieron representantes del gobierno colombiano, representantes de empresas transnacionales y contaron con asesoría de dos organizaciones de la Sociedad Civil (International Alert y Fundación Ideas para la Paz). Desde ese entonces, se conformó un grupo de trabajo cuyo objetivo era la implementación de la iniciativa en el país, denominado Comité Nacional para la Implementación de los Principios Voluntarios. Esto fue el comienzo de lo que luego, a partir del 2007 se conoce como el Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME), reconocido como la iniciativa líder en esta temática a nivel nacional⁴⁹.

Desde ese momento los PV se convirtieron en la hoja de ruta en el tema de seguridad y Derechos Humanos, para el gobierno colombiano y para algunas de las empresas del sector extractivo que desarrollaban sus actividades al interior del país. Sin embargo, hay quienes señalan que, a nivel nacional, los PV se han *operacionalizado*⁵⁰ a favor del establecimiento de herramientas, que benefician exclusivamente los intereses de las empresas, en cuanto aseguran la protección de su personal y de su infraestructura, pese a que el discurso para adoptar esta iniciativa esté dirigido a la protección de los Derechos Humanos.

Los críticos de la implementación de esta iniciativa en el país, señalan que las complejidades aumentan, al adoptar lineamientos internacionales excluyentes, ya que si bien los PV han abierto espacios de diálogo y de concertación entre el gobierno colombiano y las empresas por más de una década, han dejado por fuera de estos escenarios, de los acuerdos para su medición y del debate en general, a la mayoría de las organizaciones de la sociedad civil y a las comunidades habitantes de las zonas donde operan dichas empresas. Hay quienes señalan, que todas estas estrategias además de ser generadas de manera exclusiva entre gobierno y empresas son financiadas por las mismas empresas⁵¹.

⁴⁸ Organización Oilwatch Latinoamérica; Observatorio de multinacionales en América Latina (OMAL). *Audiencia sobre empresas de petróleo*. En: “Tribunal Permanente de los Pueblos – sesión Colombia” en Bogotá, 3 y 4 de agosto de 2007. Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article139> (pág. 39)

⁴⁹ Diario El Espectador. (agosto, 2013). *Los Principios Voluntarios guían a las empresas en contextos de conflicto político y social* Colombia. Disponible en: <http://www.elespectador.com/tomalapalabra/pacific-rubiales/los-principios-voluntarios-guian-las-empresas-163-articulo>

⁵⁰ Término utilizado por Tierra Digna

⁵¹ Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios*. (pág. 40)

En la misma línea aseguran que, el grupo encargado de implementar la iniciativa en el país no tuvo en cuenta las experiencias concretas de violaciones de Derechos Humanos, dejando por fuera la perspectiva de las comunidades y de las autoridades locales en el diseño de las estrategias. Como se mencionó en párrafos anteriores, según señalan críticos de la iniciativa como Börzel & Jönke (2011) citados en el documento de Tierra Digna, la implementación en el país de los PV parte de las necesidades y los intereses de las empresas, y dejan en un segundo plano las situaciones de vulneración y violación en Derechos Humanos que se han presentado en el marco de las actividades de seguridad en el sector extractivo.⁵² (Börzel & Jönke, 2011, pág. 22).

Para esta línea de pensamiento, pareciera que en Colombia la implementación de los PV responde a una necesidad de alinear los intereses del gobierno colombiano con los intereses de las empresas y los Estados donde están ubicadas sus casas matrices. De hecho, cuestionan el papel que desempeñan organizaciones con espíritu multiactor, encargadas de implementar la temática en el país. Al respecto Tierra Digna señala: *“Espacios como el Comité Minero-Energético y Guías Colombia, debido a su enfoque de interlocución tripartita (Estado y Empresas como decisores y Sociedad Civil como observadora) han afianzado los lazos entre el sector empresarial y el gobierno a favor de la militarización de territorios donde operan las empresas, sin considerar las problemáticas concretas que experimentan las comunidades donde se extraen recursos naturales”*.⁵³

Adicional a esto, los críticos en el país de los PV, señalan que la situación actual se complejiza debido a que los *Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas en Colombia y el Plan Nacional de Acción*, fueron construidos con base en las recomendaciones y aportes de una serie de iniciativas voluntarias, entre ellas los Principios Voluntarios, y se constituyen como las bases estructurales para la construcción de una Política Pública frente al tema de Empresas y Derechos Humanos, que a su juicio, benefician los intereses del sector empresarial, por encima de la protección, respeto y reparación de las víctimas que vean vulnerados o violados sus Derechos Humanos.

Por otro lado hay quienes difieren de ese enfoque crítico, y aunque reconocen los cuestionamientos que surgen en torno a la “voluntariedad” de los Principios, señalan que cuando las empresas operan sobre todo en entornos complejos, la realidad parece indicar que por lo menos se hacen necesarios unas pautas mínimas que orienten a las empresas extractivas a desarrollar sus actividades de seguridad y a establecer unos lineamientos claros para el relacionamiento con los terceros encargados de dichas actividades.

Andrés Macías señala en su estudio, que en Colombia: *“La violación de los derechos humanos de los habitantes donde se realizan actividades extractivas es evidente. De hecho, se resalta que el 80% de las violaciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario en los últimos 10 años se ha cometido en regiones mineras y energéticas, bajo la acción de grupos paramilitares, fuerza pública y organizaciones guerrilleras”*⁵⁴

⁵² IBID (pág. 42)

⁵³ IBID (pág. 42)

⁵⁴ MACÍAS, Andrés. Impacto de la minería en las condiciones de seguridad y convivencia ciudadana de los municipios colombianos en Minería y Desarrollo (pág. 238)

Esta necesidad de fijar unas “reglas mínimas de juego”, la suple los PV pese a que estos no tengan un carácter vinculante. Adicionalmente, esta línea de pensamiento señala que las empresas que deciden adoptar los PV de manera voluntaria, una vez lo hacen, sus directrices internas son de carácter obligatorio y tanto sus empleados como los terceros encargados de su seguridad, no tienen discreción para adherirse o no.

Como virtudes de la iniciativa, este enfoque señala que los PV han venido usando su influencia internacional para concientizar a los diferentes actores sobre la relación seguridad y Derechos Humanos. Además, resaltan que estos han permitido inspirar a las empresas a que generen códigos de conducta internos, para que luego sean extendidos en sus relaciones con la Fuerza Pública y sus contratistas de seguridad privada.

Sin embargo, en el espectro de las virtudes de la iniciativa, también identifican y reconocen debilidades de la misma. Bien lo expresa públicamente Salil Triparthi, en el décimo aniversario de los Principios Voluntarios celebrado en el año 2010 *“si bien el lenguaje dice lo que se espera, alentando a las empresas a hacer cosas específicas, no especifica claramente cómo se debe hacer eso, dejando a todas las partes interesadas (empresas, gobiernos y grupos de derechos humanos) con diferentes expectativas de lo que se requiere”*⁵⁵. Para el autor, los PV no están explotando todo su potencial ya que *“su proceso puede ser más transparente, sus lecciones más ampliamente compartidas, y los principios podrían aplicarse en diferentes sectores”*.

Una vez revisadas las posturas frente a los PV tanto en el plano internacional como nacional, en este estudio no se desconocen los vacíos ni son ajenas las limitaciones que esta iniciativa puede tener. No obstante, con el fin de dar alcance al objetivo planteado en este estudio, de conocer las percepciones que algunas de las empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia tienen frente a sus prácticas de seguridad, era necesario acudir al referente reconocido por ellas como el principal en esta materia. De esa manera, para poder analizar dichas prácticas a la luz del “deber ser” de esas prácticas, fue indudable el reconocimiento que las empresas participantes en el estudio le otorgaron a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Valdría la pena en futuros estudios, tomar otros referentes en la materia y analizar las prácticas empresariales desde el punto de visto de otros actores relevantes como instituciones gubernamentales, comunidad u organizaciones de la sociedad civil.

⁵⁵ TRIPARTHI, Salil (publicado: 10 de marzo de 2010). *Have the Voluntary Principles Realised Their Full Potential?* en: Institute for Human Rights and Business. Disponible en: <https://www.ihrb.org/focus-areas/commodities/commentary-have-voluntary-principles-realised-full-potential>

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este estudio participaron 9 empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia que, por razones de confiabilidad y privacidad de su información, se identificaron mediante un número. Las principales características de cada una de ellas y que fueron tenidas en cuenta para el análisis de resultados, se resumen en la siguiente matriz:

EMPRESA	TIEMPO EN LA INDUSTRIA (EN AÑOS)	PAÍS DE ORIGEN	TIEMPO DE OPERACIÓN EN COLOMBIA (EN AÑOS)	BARRILES PRODUCIDOS DE PETRÓLEO (Enero – octubre 2017)	COTIZA EN BOLSA (SI / NO)
1	97 años	Estados Unidos	40 años	446,111	Si
2	66 años	Colombia	66 años	4,677,675	Si
3	12 años	Canadá	2 años	226.979	Si
4	61 años	Colombia	61 años	211,239	Si
5	15 años	Venezuela	15 años	86,105	No
6	20 años	Estados Unidos	20 años	21,285	No
7	18 años	Reino Unido	13 años	36,921	Si
8	12 años	Colombia	12 años	44,917	No
9	50 años	Colombia	50 años	9,092	Si

Fuente: Elaboración propia, 2017

Se identificó que tanto las similitudes como las diferencias en las características de empresas participantes, estaban relacionadas con el tipo de prácticas de seguridad física, la manera en que las implementan en sus operaciones y la gestión que realizan frente a los Derechos Humanos. Para efectos del estudio, estas características sirvieron como criterios para clasificar a las empresas en dos grupos, definidos a continuación:

Grupo A: se refiere a aquellas empresas operadoras, con mayor producción de barriles de petróleo durante el año 2017, cotizan en la bolsa de valores, con más de 60 años de experiencia en la industria de los hidrocarburos y con ambiciosos proyectos exploratorios y de producción en el país. Hacen parte del CME.

Grupo B: se refiere a aquellas empresas operadoras, menor producción de barriles de petróleo en comparación con las del Grupo A y con operaciones de menor dimensión. No todas cotizan en la bolsa de valor y tienen menos años de experiencia en la industria de los hidrocarburos. No hacen parte del CME.

Como se mencionó en la metodología, los resultados y la discusión de este estudio se analizaron a la luz de las tres categorías establecidas por los Principios Voluntarios. Estas, fueron utilizadas en este estudio para hacer una aproximación a la gestión de Derechos Humanos que tienen algunas de las empresas operadoras de hidrocarburos en Colombia, en el marco del ejercicio de su actividad de seguridad física, de acuerdo con las percepciones de los actores involucrados en este ejercicio.

Dichas categorías son:

1. Evaluación de los riesgos en Derechos Humanos
2. Participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública
3. Relacionamiento entre las empresas operadoras y los contratistas de seguridad privada

A continuación, se presentan los principales hallazgos del análisis de cada categoría de acuerdo con las percepciones de los actores que participaron en el estudio. Así mismo, del resultado de ese análisis se exponen posibles oportunidades que pueden tener las empresas del sector, de acuerdo con sus características, para mejorar su gestión frente al respeto a los Derechos Humanos en el marco de la RSE.

4.1 Evaluación de riesgos en Derechos Humanos

Los Principios Voluntarios señalan que *“la habilidad para evaluar los riesgos en el ambiente operativo de una compañía es crucial para la seguridad del personal, las comunidades locales y los activos; el éxito de las operaciones de la compañía en el corto y el largo plazo; y la promoción y protección de los Derechos Humanos”*.⁵⁶

La anterior afirmación plantea, que sin una temprana identificación y evaluación de los riesgos que la operación puede generar a los Derechos Humanos, no será posible una adecuada gestión de cara al respeto de los mismos.

La evaluación de riesgos en Derechos Humanos relacionados en la práctica de seguridad es identificada por el referente consultado, como una práctica fundamental y necesaria dentro de una gestión empresarial respetuosa de los Derechos Humanos. Como hallazgo principal en esta categoría, se identificó que, pese a que todas las empresas participantes del estudio incluyen esta práctica dentro de su gestión, no todas la realizan de manera bidireccional y con un enfoque de Derechos.

La evaluación bidireccional de riesgos en Derechos Humanos supone tener en cuenta no sólo los riesgos asociados a las empresas, sino también los riesgos que se pueden generar al entorno y que pueden afectar tanto a la empresa como a sus grupos de interés. Este análisis debe abarcar *“los riesgos potenciales y/o reales en Derechos Humanos generados por la actividad empresarial sobre su entorno y grupos de interés, así como los riesgos potenciales*

⁵⁶ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág.3)

y/o reales en Derechos Humanos que se derivan de las condiciones del entorno que pueden afectar la actividad empresarial.”⁵⁷

Según los planteamientos mencionados, todas las empresas operadoras participantes tanto del Grupo A como del Grupo B, coincidieron en reconocer, que la actividad de seguridad física se considera una de las áreas con mayor prioridad a la hora de identificar los riesgos más críticos frente a la posible vulneración de los Derechos Humanos. De acuerdo con uno de los entrevistados, la actividad de seguridad es la más sensible “*porque tiene que ver con la vida, la protección de la vida, la seguridad personal de los trabajadores, los Derechos de las comunidades del área de influencia, etc.*”⁵⁸.

Las empresas operadoras participantes en este estudio en su totalidad, tanto del Grupo A como del Grupo B, afirmaron que dentro de su gestión identifican los riesgos que la vulneración a los Derechos Humanos puede generar para su operación. Sin embargo, solo dos empresas del Grupo A señalaron que además de eso, identifican las consecuencias negativas que algunas de sus actividades pueden generar en los Derechos Humanos de las comunidades donde desarrollan sus actividades, es decir de manera bidireccional.

Adicionalmente, para todos los representantes de las empresas entrevistadas del Grupo A y del Grupo B, la evaluación y la gestión de los riesgos debe ser el primer paso para el respeto a los Derechos Humanos al interior de las actividades empresariales. Sin embargo, en la práctica, no todas las empresas del Grupo B cuentan con un sistema de evaluación de riesgos dentro de su gestión, con un enfoque de Derechos. Uno de los entrevistados de este grupo, señalaba que, si bien conocían la importancia de esta práctica, no contaban con profesionales especializados en el tema de Derechos Humanos y que la mayoría de las veces, trabajaban con la evaluación de riesgos que realizaba la empresa contratista en seguridad privada, la cual contenía el tema de los Derechos Humanos.⁵⁹

Según los representantes del Grupo A, esta gestión con un enfoque de Derechos se realiza en el marco de un pilar de prevención. Este hace referencia al alistamiento y a la capacidad que las organizaciones deben generar en los profesionales encargados de la evaluación y la gestión del riesgo, con el fin de que tengan las herramientas adecuadas que les permitan identificar riesgos bajo el enfoque de Derechos Humanos. Para lo anterior, señalan que se hace necesario la identificación, un análisis y una ponderación de las situaciones, que minimicen las posibilidades que esos riesgos se materialicen, generando impactos a terceros a través de las actividades propias de la organización.

Por otro lado, de acuerdo con lo establecido por el CME en el marco de lo planteado por John Ruggie, la evaluación de riesgos como parte de la responsabilidad de las empresas en materia de Derechos Humanos, está relacionada con la *Debida Diligencia*. Esta es entendida como el proceso donde las compañías se hacen responsables de manejar tanto los riesgos, como los impactos que su actividad en seguridad pueda generar a terceros.⁶⁰

⁵⁷ Fundación Ideas para la Paz (FIP), Secretaría Técnica Guías Colombia (2017). *Guía para la Debida Diligencia en DDHH y DIH* en la cadena de suministro. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dcf72c4106f.pdf>

⁵⁸ Representantes de empresas operadoras del sector hidrocarburos participantes en el estudio

⁵⁹ Representantes de empresas operadoras del sector hidrocarburos participantes en el estudio

⁶⁰ Fundación Ideas para la Paz (FIP), Secretaría Técnica Guías Colombia (2014). *Guía de Seguridad*. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae154db84.pdf>

Según los planteamientos de Ruggie *“la debida diligencia de las empresas no debe pensarse como ligada a un espacio físico determinado, sino que depende del impacto que tienen las operaciones empresariales, y las relaciones conectadas a estas actividades, sobre los Derechos Humanos de sus grupos de interés”*.⁶¹

La evaluación de riesgos es identificada por los referentes consultados como el elemento principal para el ejercicio de una debida diligencia. Asimismo, para los diferentes actores que hicieron parte de este estudio, también fue el más reconocido y la práctica más recurrente por las empresas. Sin embargo, se identificó que no hay claridad total en el significado de *“Debida Diligencia”*, concepto que se consideró importante analizar en este estudio. Un representante de una empresa participante señaló: *“el principal reto, está en avanzar en lo que se entiende por debida diligencia”*⁶².

El desconocimiento conceptual y procedimental de la Debida Diligencia, no permite a los diferentes actores avanzar hacia un verdadero respeto de los Derechos Humanos en el marco de la actividad de seguridad. En este sentido, se identificaron principalmente dos retos que, de acuerdo con los entrevistados participantes del estudio, deben ser tenidos en cuenta para implementar una gestión exitosa en esta materia. Los retos identificados relacionados con la evaluación de riesgos fueron: a). Falta de una evaluación de riesgos en Derechos Humanos ligados con seguridad, de manera conjunta entre empresas y actores externos y b). Desconocimiento del contexto donde las compañías realizan sus operaciones.

a). Debilidad para contemplar riesgos en Derechos Humanos ligados con seguridad de manera conjunta entre empresas y actores externos

La Asociación internacional de la industria del gas y el petróleo para asuntos sociales y ambientales (IPIECA) señala que las compañías en su actividad de seguridad también pueden incurrir en un riesgo cuando hay cierto tipo de “complicidad” en la vulneración de algún Derecho Humano, generado por un actor involucrado en su operación. El riesgo puede ocurrir cuando *“una empresa contribuye conscientemente a una violación de los Derechos Humanos cometida por otro agente, aunque no haya cometido la violación en forma directa.”*⁶³ De esa manera, se pone de manifiesto la importancia que las empresas incluyan a los terceros encargados de la actividad de seguridad, en la elaboración de la evaluación de riesgos.

Por su parte, los PV señalan: *“La calidad de las evaluaciones de riesgo complicadas depende en gran medida de la obtención regular de información actualizada y creíble desde un amplio rango de perspectivas – gobiernos nacionales y extranjeros, compañías de seguridad, otras compañías, gobiernos extranjeros, instituciones multilaterales y la sociedad civil conocedora de las condiciones locales. Esta información puede resultar de gran efectividad cuando se comparte en la mayor medida posible (teniendo en cuenta las consideraciones de*

⁶¹ International Finance Corporation (IFC); United Nations Global Compact (UNGC); International Business Leaders Forum (IBLF) (2010). *Guía de Evaluación y Gestión del impacto a los Derechos Humanos (egidh)*. Disponible en: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/GuidetoHRIAM-ES.pdf

⁶² Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Agencia de Cooperación Española para el Desarrollo (AECID), Asociación de Empresarios de Colombia (ANDI), Sustentia Innovación Social; Crea Innovación (2016 – 2017) . *Programa de Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia Plan Nacional de Acción*

⁶³ ICM; CICR; IFC; IPIECA (2012). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación* (pág. 23)

confidencialidad del caso) entre las Compañías, la sociedad civil y los gobiernos’⁶⁴.

En ese sentido, uno de los riesgos identificados por los algunos de los participantes en este estudio, es que, para tener un procedimiento adecuado en la evaluación de riesgos, en el marco de una debida diligencia tal y como lo plantea el referente en mención, existe actualmente una debilidad a la hora de identificar riesgos para los Derechos Humanos de manera conjunta. Esto hace referencia a un adecuado ejercicio de evaluación de riesgos en Derechos Humanos, entre las empresas y actores externos a ellas, como actores del Gobierno, la sociedad civil o las empresas contratistas encargadas de seguridad privada.

Por otro lado, como se mencionó en el aparte del Marco Contextual de este documento, en adición a los Principios Rectores, los “*Principios de Contratación Responsable*”⁶⁵, tienen como finalidad, orientar y dar lineamientos tanto a los gobiernos como a las empresas inversoras, para incorporar de manera adecuada y con mejores resultados desde el inicio del proceso de negociación, la gestión de riesgos relacionados con los Derechos Humanos. Así señalan: “*un contrato entre el Estado e inversores, es un contrato suscrito por un Estado receptor y uno o más inversores extranjeros. Son pertinentes a los efectos de esta publicación los contratos relativos a la exploración o explotación de recursos, como sucede en los sectores del petróleo, el gas o la minería*”⁶⁶.

En Colombia, para la explotación de los recursos naturales como es el caso de los hidrocarburos, se realiza una negociación entre Estado y empresa inversora (nacional o extranjera), la cual se materializa a través de un contrato suscrito entre la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y las empresas operadoras. Los principios de contratación responsable identifican en estos contratos, una herramienta clave para poder incidir de manera positiva en la actuación empresarial en el marco del respeto de los Derechos Humanos.

El referente en mención sugiere, que la evaluación de riesgos relacionados con la posible vulneración de Derechos Humanos debe tener algunas condiciones particulares a la hora de su elaboración: 1) previa al ingreso al territorio 2) producto del trabajo conjunto entre ambas partes (Estado y empresa) y 3) debe ser un proceso constante y adaptativo que evalúe los cambios en el contexto, en busca de una mejor gestión. Es así que este referente señala, que el momento de la negociación, se configura como el momento oportuno para la realización de esta acción primordial. Todo lo anterior, en el marco de la debida diligencia para el respeto de los Derechos Humanos, sobre todo porque en el mismo contrato, deben quedar definidos los roles, las funciones y la delimitación de las responsabilidades de cada una de las partes.

La *Guía de Orientación para Negociadores*⁶⁷ señala que las experiencias evidencian que, la no evaluación de riesgos y su posterior gestión o la elaboración de esta de manera

⁶⁴ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág.3)

⁶⁵ Naciones Unidas (2015). *Principios de Contratación Responsable. Integración de la Gestión de los Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos en las Negociaciones entre Estados e Inversores. Orientación para los negociadores* (A/HRC/17/31/Add.3). Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_SP.pdf

⁶⁶ IBID, pág. 4

⁶⁷ Naciones Unidas (2015). *Principios de Contratación Responsable. Integración de la Gestión de los Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos en las Negociaciones entre Estados e Inversores. Orientación para los negociadores* (A/HRC/17/31/Add.3). Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_SP.pdf

inapropiada, ha traído efectos negativos no solo en la vulneración de los Derechos Humanos, sino también efectos para las empresas, tales como: *“costosos litigios civiles y penales; problemas financieros, como atrasos en el diseño, la elección de la ubicación, la obtención de las licencias necesarias, la construcción, la explotación o la entrada de los ingresos previstos; relaciones difíciles con el mercado laboral local y costos más altos en concepto de financiación, seguros y garantías; así como a perjuicios ocasionados por la pérdida de confianza, el deterioro de la reputación y la cancelación de proyectos”*⁶⁸.

Este documento explica de manera clara, las oportunidades que puede traer para las empresas la integración de los Derechos Humanos en el momento de las negociaciones, de manera particular en el momento de evaluar los riesgos asociados frente al respeto de los mismos ya que:

- a) Permitirá detectar y tener en cuenta desde el principio posibles efectos negativos del proyecto de inversión en los Derechos Humanos;*
- b) Ayudará a delimitar claras funciones y responsabilidades en la prevención y mitigación de los posibles efectos y en la forma de subsanarlos cuando se manifiesten;*
- c) Ayudará a las partes a hacer las evaluaciones necesarias y a asignar el costo de prevenir, mitigar y subsanar efectos negativos en los Derechos Humanos;*
- d) Facilitará la cooperación y la gestión eficaz de las cuestiones que se planteen a lo largo de la vida del proyecto;*
- e) Aumentará los beneficios generales del proyecto, incluidos los relativos a los Derechos Humanos*⁶⁹.

Para el tema particular de la actividad de seguridad, el Principio 6 de este referente, establece los lineamientos correspondientes para la seguridad física del proyecto y señala: *“La seguridad física de los locales, las instalaciones o el personal del proyecto debe garantizarse de manera compatible con los principios y las normas de derechos humanos”*⁷⁰.

Este principio reitera la importancia de los roles en la actividad de seguridad física de un proyecto. Además, señala que la identificación de responsabilidades ya sea por empresas de seguridad privada o por parte de la seguridad pública, es indispensable durante el proceso de negociación y advierte la importancia del cumplimiento de los principios internacionalmente reconocidos en el marco del Derecho Internacional Humanitario (DIH) en caso que aplique y los Derechos Humanos.

En línea con lo anteriormente planteado, los *Principios de Contratación Responsable* indican que la evaluación de riesgos en Derechos Humanos relacionados con la actividad de seguridad debe ser sujeta de un cuidadoso análisis por ambas partes (empresa y Estado), con el fin tanto de prevenir cualquier riesgo asociado para los Derechos Humanos, como cualquier riesgo para alguna de las partes negociadoras. De esa manera se reitera la importancia de la elaboración de una evaluación de riesgos en Derechos Humanos con

⁶⁸ IBID (pág. 9)

⁶⁹ IBID (pág. 10)

⁷⁰ IBID (pág. 28)

especial énfasis en la actividad de seguridad, de manera conjunta entre empresa y Estado y previa al inicio de la operación.

En el marco del enfoque opuesto de los PV y en este caso del referente en mención, la limitada o nula participación de otros actores como comunidades u organizaciones de la sociedad civil en este tipo de prácticas, y que los mismos referentes promuevan la concertación únicamente entre empresas y actores estatales, se configura como una de las principales críticas de esta línea de pensamiento, expuestas con más detalle en páginas anteriores.

En este estudio se identificó que ninguna empresa del Grupo A y ninguna empresa del Grupo B, realizan una evaluación de riesgos en Derechos Humanos, como lo señalan los referentes, de manera conjunta con algunos de los actores externos a las mismas empresas, bien sea con el Estado colombiano en el momento de la negociación o con algún actor relacionado con la actividad de seguridad.

De esa manera, el trabajo conjunto entre las partes se identificó como una oportunidad de mejora para todas las empresas, y plantea involucrar a aquellos actores externos a la empresa que se relacionen bien sea con su gestión en Derechos Humanos o con su gestión de seguridad. Con base en las evaluaciones iniciales de riesgos, las compañías podrán identificar desde el comienzo el grado de seguridad que necesita el proyecto y la participación de otros actores para la seguridad del mismo. Ese conocimiento previo, según los referentes, permite reducir los riesgos de vulneración a los Derechos Humanos al tomar medidas efectivas para la prevención de estos, así como reducir riesgos que pueden afectar la reputación, las sanciones por incumplimientos legales y las finanzas de las compañías.

b). Desconocimiento del contexto donde se opera

Además de la debilidad en identificación y evaluación de riesgos en Derechos Humanos de manera conjunta entre las empresas y aquellos actores externos a la empresa que se relacionan, bien sea con su gestión en Derechos Humanos o con su gestión de seguridad, la falta de conocimiento del contexto donde se va a operar y en donde viven las comunidades, fue otro reto identificado en este estudio según el resultado del análisis. Esto puede dificultar el cumplimiento de una debida diligencia empresarial, en pro de una gestión respetuosa de los Derechos Humanos. Dicho desconocimiento, puede generar consecuencias que desencadenen en la posible vulneración de Derechos y pongan en riesgo la misma sostenibilidad de la compañía.

En el marco del Programa de Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia, un representante de una de las Organizaciones de la Sociedad Civil que participó en el escenario multi actor, hizo mención a un estudio publicado en el libro *“La minería en el Postconflicto: un asunto de quilates”*⁷¹ en donde existen identificados 179 conflictos sociales en el país, de los cuales el 87% están relacionados con la exploración y explotación de recursos naturales; se destaca el 27% de estos, relacionados con el conflicto

⁷¹ VALENCIA, León; RIAÑO, Alexander (2017) *“La minería en el Postconflicto: un asunto de Quilates”*. Ediciones B., 01 de abril de 2017. Bogotá, Colombia.

armado⁷². Lo anterior es un hecho que refleja la importancia del papel que juega la actividad de seguridad para todos los que hacen parte de la dinámica de un territorio, sobre todo si este cumple con al menos uno de los factores de un entorno complejo.

Frente a lo anterior, señaló un entrevistado: *“la mayor conflictividad se relaciona con temas de conflictos socio ambientales, expectativas exacerbadas; impactos percibidos – la percepción del impacto que hace referencia a aquella restricción del goce de un derecho. Una comunidad tiene la percepción de un impacto, pero tienen la falsa certeza que es la empresa quien lo está causando; no hay confianza ni en las instituciones, ni en las empresas y además usan el discurso de los Derechos Humanos (que hoy en día es un discurso instrumentalizado) y un impacto social se vuelve un impacto en los Derechos Humanos”*.

Conocer los contextos donde se va a operar con un enfoque de Derechos, es fundamental para poder caracterizar aquellas situaciones donde podrían ponerse en riesgo los mismos Derechos Humanos. Para las empresas operadoras, es claro que en los contextos donde ejecutan sus actividades, pueden ser entornos complejos donde confluyen uno o más de los siguientes factores: a) presencia de actores armados al margen de la ley, b) economías ilegales, c) débil institucionalidad y/o d) frágil gobernabilidad⁷³, factores donde los Derechos Humanos pueden verse más afectados que en otros territorios que no tengan estas características. Todos los participantes tanto de las empresas del grupo A como de Grupo B, reconocieron que algunos de estos factores tienen relación con la extracción de los recursos naturales. Pese a lo anterior, los participantes del estudio señalaron también, que no todos los factores existentes en los territorios están ligados a la vulneración de Derechos Humanos, y en caso de que exista tal relación, no siempre las empresas o la industria son las responsables de dicha vulneración.

En el marco de esta categoría, las empresas participantes de ambos grupos reiteraron la importancia que tienen para sus actividades el conocimiento de los contextos donde van a desarrollar sus operaciones y la identificación previa de los conflictos existentes en el territorio antes de dar inicio a sus actividades. Sin embargo, la mayoría de los representantes de las empresas de ambos grupos, afirmaron que este reconocimiento es un ejercicio interno y no solo lo hacen en el marco de la evaluación de riesgos en Derechos Humanos, sino como una acción generalizada para la evaluación de riesgos de todas las actividades y temáticas que atraviesan la operación. Solo una empresa participante del Grupo A, señaló hacer el reconocimiento del contexto donde va a operar, de manera previa y con un enfoque de Derechos.

Dentro de los resultados, se identificó además de la contextualización de los territorios donde se va a operar, la atención diferenciada y la identificación previa de los posibles factores que pueden constituir un entorno complejo, como fundamentales en la evaluación de riesgos en Derechos Humanos. Pese a los esfuerzos que todas las compañías tanto del Grupo A como del Grupo B señalan hacer, en los estudios y diagnósticos sociales previos al inicio de sus

⁷² Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Agencia de Cooperación Española para el Desarrollo (AECID), Asociación de Empresarios de Colombia (ANDI), Sustentia Innovación Social; Crea Innovación (2016 – 2017). *Programa de Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia Plan Nacional de Acción*.

⁷³ RIVAS, Angela (octubre 2011). *Empresas Construcción de Paz y Derechos Humanos. Colombia: el peor y el mejor de los mundos en: La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor* Escuela de Cultura de Pau & ESADE: Instituto de Innovación Social.

actividades, se identificó que el conocimiento de los contextos para la mayoría de las empresas participantes, no se realiza con un enfoque de Derechos. Lo anterior, se identifica como una limitante en el cumplimiento de la debida diligencia por parte de las empresas, de acuerdo con lo establecido por los PV.

La necesidad que surge de un servicio de seguridad por parte de las empresas de hidrocarburos en Colombia, nace de la realidad de los contextos donde desarrollan sus actividades. Dichos contextos, comparten algunas características comunes que se configuran en lo que se entiende como entorno complejo. No obstante, la revisión de lo particular y específico de cada contexto y la diferenciación de las situaciones se hace indispensable para crear estrategias de respuestas efectivas, enfocadas al respeto de los Derechos Humanos específicamente en el marco de la actividad de seguridad.

Los referentes consultados señalan que, sólo a través de una caracterización diferenciada de las regiones, es posible conocer la identidad política y social de los individuos y comunidades: *“sólo a partir de ese punto de diagnóstico se puede entender el origen, contenido y alcance de las reivindicaciones de sus Derechos”*⁷⁴.

Adicionalmente, los referentes resaltan la importancia de inclusión y la participación de las comunidades para lograr un conocimiento integral de los contextos donde van a desarrollar las actividades empresariales. Sin este elemento, no se podrán visibilizar las realidades y las identidades tradicionales, que configuran el territorio como parte de la construcción social de las comunidades donde se desarrollan las actividades empresariales.

Para este ejercicio de evaluación, los referentes identifican que la elaboración de este procedimiento sin la participación de otros actores, como las comunidades, las autoridades locales y la fuerza pública, limitan el ejercicio de transversalización de la temática de los Derechos de manera adecuada. Asimismo, el realizar el conocimiento del contexto sin la participación de otros actores, disminuye la generación de verdaderas ventajas que se pueden conseguir tanto para el goce efectivo de los Derechos, como para las mismas organizaciones. Para el caso de este estudio, únicamente una empresa participante del Grupo A, señaló invitar a diferentes actores en el ejercicio del conocimiento del contexto con un enfoque de Derechos Humanos. Las demás empresas participantes, afirmaron realizar el ejercicio de manera autónoma e independiente de otros actores involucrados.

Las compañías del Grupo A, reiteraron la importancia de realizar un trabajo conjunto entre las instituciones estatales tanto a nivel central como a nivel regional, para la realización de un mapeo social y la construcción de líneas base que muestren la situación de los Derechos Humanos en los entornos donde van a operar. La anterior acción se identifica como una oportunidad de mejora tanto para las empresas del sector como para el Estado, aspecto que deberá ser analizado con mayor profundidad en otras investigaciones.

⁷⁴ Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables CREER (2016). *Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos. La minería que no se ve*. Disponible en: <http://creer-ihrb.org/wp-content/uploads/2016/06/Evaluaci%C3%B3n-Integral-de-Impactos-de-la-miner%C3%ADa-en-Colombia.pdf>

Síntesis

Las siguientes matrices, resumen las principales similitudes y diferencias entre las prácticas que tienen las empresas operadoras del Grupo A con aquellas del Grupo B, en relación con la primera categoría establecida por los Principios Voluntarios y analizada en este estudio: *Evaluación de los riesgos en Derechos Humanos*.

SIMILITUDES
1.Reconocen la actividad de seguridad física como una de las áreas con mayor prioridad, a la hora de identificar los riesgos más críticos frente a la posible vulneración de los Derechos Humanos.
2. La evaluación de riesgos es identificada por las empresas, como la práctica más recurrente dentro del ejercicio de una debida diligencia.
3. Debilidad para contemplar riesgos en Derechos Humanos de manera conjunta con actores externos a la empresa que se relacionen, bien sea con su gestión en Derechos Humanos o con su gestión de seguridad. Señalan, que previo al inicio de la operación, la evaluación de riesgos no queda establecida en el momento de la negociación con el Estado colombiano.
4.Existe un conocimiento previo de los contextos donde van a desarrollar sus operaciones. Además, identifican de manera previa los conflictos existentes en el territorio antes de dar inicio a sus actividades. No obstante, señalan que este reconocimiento es un ejercicio interno y no solo lo hacen para la evaluación de riesgos en Derechos Humanos, sino como una acción generalizada para la evaluación de riesgos de todas las actividades y temáticas que atraviesan la operación. -Solo una empresa participante del Grupo A, señaló hacer el reconocimiento del contexto de manera previa, con un enfoque de Derechos.

DIFERENCIAS	
GRUPO A	GRUPO B
1.Identifican riesgos que la vulneración a los Derechos Humanos puede generar a su operación. Lo hacen de manera bidireccional, es decir que identifican consecuencias negativas que algunas de sus actividades pueden generar en los Derechos Humanos de las comunidades.	1.Identifican riesgos que la vulneración a los Derechos Humanos puede generar a su operación. No todas las empresas lo hacen de manera bidireccional, es decir que solo identifican riesgos para su operación empresarial.
2.La evaluación de riesgos la identifican como una práctica preventiva; la hacen con un enfoque de Derechos. Para lo anterior se identifican acciones como:	2.Cuentan con una evaluación de riesgos, sin embargo, no lo hacen con un enfoque de Derechos Humanos.

<ul style="list-style-type: none"> - Cuentan con profesionales especializados y encargados de la evaluación y la gestión de riesgos bajo el enfoque de Derechos Humanos - Identifican, analizan y hacen una ponderación de situaciones, con el fin de minimizar las posibilidades de que esos riesgos se materialicen, generando impactos a terceros a través de las actividades propias de la organización 	
<p>3. En el ejercicio de la evaluación de riesgos en Derechos Humanos, los referentes señalan la importancia de incluir e involucrar comunidades, autoridades y otros actores para un verdadero conocimiento del contexto donde se va a operar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo una empresa participante, señaló involucrar a terceros en el ejercicio del conocimiento del contexto donde se va a operar con un enfoque de Derechos Humanos. - Identifican la importancia de realizar un trabajo conjunto entre las instituciones tanto a nivel central como a nivel regional, para la realización de un mapeo social y la construcción de líneas base que muestren la situación de los Derechos Humanos en los entornos donde van a operar. 	<p>3. En el ejercicio de la evaluación de riesgos en Derechos Humanos, los referentes señalan la importancia de incluir e involucrar comunidades, autoridades y otros actores para un verdadero conocimiento del contexto donde se va a operar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ninguna empresa participante, señaló involucrar a terceros en el ejercicio del conocimiento del contexto donde se va a operar con un enfoque de Derechos Humanos.

Las anteriores matrices, reflejan la síntesis de las principales similitudes y diferencias de la evaluación de riesgos en Derechos Humanos ligados a la actividad de seguridad, entre las empresas del Grupo A y las empresas del Grupo B. Los hallazgos permiten ver que no existen diferencias de conocimiento en la temática y que todas las empresas entienden la importancia de llevar a cabo esta práctica. No obstante, es clara la diferencia en la manera de cómo se realiza.

Es evidente que existe una sensibilización en relación con la temática, según la percepción de la totalidad de las empresas participantes en el estudio; se infiere que la etapa de acercamiento a la temática por parte del sector en el país parece ya haber sido surtida. Sin embargo, puede entenderse que las diferencias radican en el acceso a metodologías y buenas prácticas que pueden tener las empresas del Grupo B para llevar a cabo una evaluación de riesgos en Derechos Humanos ligados a sus actividades de seguridad, de la manera como lo proponen el referente con el que se hizo el análisis.

Por otro lado, la debilidad para contemplar riesgos en Derechos Humanos de manera conjunta entre empresas y actores externos a las mismas se identifica como una similitud entre ambos grupos de empresas. Esta similitud es causada fundamentalmente por dos razones: 1) está práctica no es suficientemente promovida por el Gobierno Colombiano en la etapa de elaboración del convenio y 2) en general las empresas de ambos grupos tienen cierto temor de involucrar a actores como comunidades y representantes de la sociedad civil en una práctica que aún consideran interna y que contiene información privada de cada empresa.

4.2 Participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública

El relacionamiento entre operadoras de hidrocarburos y la seguridad pública, se identificó en este estudio como la categoría de aplicabilidad definida por los Principios Voluntarios, con mayores retos para las empresas, para lograr alcanzar una gestión socialmente responsable de cara al respeto de los Derechos Humanos.

Entre los factores relacionados con los retos mencionados, se hallaron: a) falta de inclusión del enfoque de Derechos Humanos como lineamiento principal en la construcción de convenios de colaboración b). falta de articulación entre las empresas y los actores de seguridad pública c). falta de gestión y de asignación de responsabilidades para hacer seguimiento a los convenios d). debilidad en los procesos de formación y capacitación a los miembros de la fuerza pública en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario e). falta de participación de las comunidades y autoridades locales para el diseño y el seguimiento de los convenios y f). Debilidad en la comunicación efectiva entre las empresas operadoras y los representantes de la fuerza pública, en el marco del respeto a los Derechos Humanos.

Según el informe *“Lo que hemos ganado”* de la Fundación Paz y Reconciliación, en Colombia en el año 2014 se presentaron 143 ataques a la infraestructura petrolera por parte de las FARC; la mayoría de estos ocurridos en los departamentos de Putumayo y Norte de Santander. Por otro lado, el informe señala que las acciones contra la infraestructura petrolera por parte del ELN tuvieron un incremento desde el año 2012, teniendo para el 2014 un total de 68 atentados. Sumado a lo anterior en ese mismo año, se dejaron de producir 3.082.357 barriles de petróleo a causa de atentados y bloqueos de las comunidades, calculando pérdidas de aproximadamente 700 mil millones de pesos. El informe concluye: *“si bien la cifra ha*

*disminuido en los últimos tres años, sigue siendo un problema importante para el gobierno nacional y local y para las empresas petroleras”.*⁷⁵

Los Principios Voluntarios señalan: *“Al entender que los gobiernos tienen la obligación fundamental de promover y proteger los derechos humanos y que todas las partes en un conflicto están obligadas a observar las normas del derecho internacional humanitario, reconocemos que compartimos la meta común de promover el respeto por los derechos humanos, particularmente los consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Derecho Internacional Humanitario”*⁷⁶

Los Principios Voluntarios ponen de manifiesto la posibilidad que tienen las empresas de encontrarse con un contexto de conflicto en el que deben operar; por esta razón, señalan que todas las partes están obligadas a estar atentas a lo establecido por el Derecho Internacional Humanitario (DIH).

El Derecho Internacional Humanitario, es aplicable en caso de que haya una situación de conflicto entre la fuerza pública y otro actor ilegal. No obstante, en esta situación también pueden verse afectadas personas que no participan en las hostilidades, ya que puede existir alguna vulneración a sus Derechos⁷⁷.

Al entablar este relacionamiento, tanto los representantes de las empresas participantes, como los representantes de la seguridad pública entrevistados, señalaron que han identificado algunos riesgos relacionados con la vulneración de normas internacionales relativas a los Derechos Humanos y además a la posible infracción del Derecho Internacional Humanitario.

De acuerdo con la publicación del Consejo Internacional para estudios en Derechos Humanos *“El fin y los medios: una aproximación a los grupos armados desde la perspectiva de los Derechos Humanos”*, los principales abusos de la fuerza pública contra los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario que pueden ocurrir en esos escenarios son: *“privación arbitraria del derecho a la vida, indiferencia en la protección de civiles en medio del conflicto, privación de la libertad de circulación, de la libertad de expresión, reunión o asociación, tortura, malos tratos, abuso contra niños y mujeres y privación arbitraria de la libertad y del debido proceso”*.⁷⁸ Por otro lado, según el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), en caso de situaciones de conflicto donde se aplique el Derecho Internacional Humanitario, se pueden vulnerar los Derechos “núcleo” y su respeto absoluto se deberá garantizar en todas las circunstancias; estos Derechos son: *el Derecho a la vida, la prohibición de la tortura, los castigos o tratos inhumanos; la esclavitud y la servidumbre; el principio de legalidad y de no retroactividad de la ley.*⁷⁹

⁷⁵ Fundación Paz y Reconciliación (2015). *Lo que hemos ganado*. Disponible en: <http://www.pares.com.co/wp-content/uploads/2015/02/Descargue-Informe-Completo.pdf>

⁷⁶ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág. 1)

⁷⁷ Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (2005). *Derecho Internacional Humanitario: Respuestas a sus preguntas*. Producción en español: Centro de Apoyo en Comunicación para América Latina.(Marzo de 2005) (Pág. 18)

⁷⁸ Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos (2000). *El fin y los medios: una aproximación a los grupos armados desde la perspectiva de los derechos humanos*.

⁷⁹ Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (2005). *Derecho Internacional Humanitario: Respuestas a sus preguntas*. Producción en español: Centro de Apoyo en Comunicación para América Latina.(Marzo de 2005) (pág. 37)

Ante los entornos complejos en que las empresas deben ejecutar sus operaciones y según lo señalado por los Principios Voluntarios, para este estudio se hizo necesario conocer la manera en que las empresas de hidrocarburos en Colombia se relacionan actualmente con la fuerza pública. De esta forma, se buscó identificar aquellas situaciones en las que están involucrados actores de la fuerza pública y que pueden poner en riesgo los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario y que, además, de manera paralela puedan incidir en la reputación, las finanzas, el cumplimiento de la normatividad existente y hasta la misma sostenibilidad de las organizaciones.

Pese a que existe una gran variedad de documentos disponibles para guiar el relacionamiento entre empresas y fuerza pública en el marco de la seguridad y los Derechos Humanos, las entrevistas a los participantes tanto del Grupo A como del Grupo B, mostraron que no hay seguimiento absoluto de todas las pautas plasmadas en los PV. Además, en el marco del diálogo con los gerentes de seguridad física de las empresas, señalaron como conclusión del encuentro: “*aún falta mucha alineación entre las empresas y la fuerza pública para afinar estos mecanismos de relacionamiento*”.⁸⁰

Convenios de colaboración entre empresas y fuerza pública

Los Principios Voluntarios señalan que deben existir unos acuerdos o arreglos relativos a la seguridad entre las empresas y la fuerza pública. Estos acuerdos, se configuran como los principales mecanismos de la relación entre las partes. En Colombia, dichos arreglos adoptan el nombre de “*Convenios de colaboración con la Seguridad Pública y las organizaciones del sector hidrocarburos*”. Sus orígenes se remontan al año 1993, fecha en la que nacieron como un acuerdo entre el Ministerio de Defensa y Ecopetrol. Hoy en día estos acuerdos se encuentran enmarcados en el *Manual de Convenios de Colaboración, Cooperación o Coordinación para la Defensa y Seguridad del Ministerio de Defensa Nacional y sus Unidades Ejecutoras (Manual de Convenios, 2014)*.

El *Manual de Convenios* expedido por el Ministerio de Defensa mediante la Resolución 5342 del 25 de junio de 2014, en el numeral 1.5 “Principios”, hace referencia a la suscripción de convenios. Según el documento y de acuerdo con la normatividad colombiana, estos convenios como mecanismo de relacionamiento entre empresas y fuerza pública, deberían realizarse con base en los principios citados en el mismo numeral: *Principios Voluntarios de seguridad y Derechos Humanos*.

Teniendo en cuenta el contexto en que surgen los *Convenios de colaboración entre Empresas y la Fuerza Pública* y reconociendo las críticas en torno a la implementación de esta práctica particular, que se expondrá con mayor detalle a continuación, este estudio identificó que, pese a que no todas las empresas participantes contaban con convenios con la Fuerza Pública, en aquellas que los tenían se identificaron algunos factores que podrían causar riesgos a los Derechos Humanos, en la elaboración y ejecución de los mismos. Los convenios fueron

⁸⁰ Gerentes de Seguridad Física empresas operadoras (reunión para discusión de la nueva Directiva de Ministerio de Defensa para la elaboración de los convenios con las Fuerzas Militares)

identificados por aquellas empresas, como la columna vertebral del relacionamiento entre empresas y seguridad pública.

La celebración de convenios de seguridad entre la Fuerza Pública y las empresas del sector extractivo también ha sido foco de debate principalmente en Colombia. En contraposición de lo planteado por los Principios Voluntarios, hay quienes se oponen rotundamente a la formalización de los acuerdos, tal y como lo propone el referente internacional. Este tipo de prácticas, de acuerdo con los críticos, ha llevado a la *“transformación progresiva del aparato militar en Colombia”*⁸¹.

La “militarización” del país responde a una serie de hechos que vienen ocurriendo desde la década de los 90’s, cuando las políticas del país apuntaban al crecimiento económico mediante la apertura de la inversión extranjera principalmente a través de la explotación de materias primas, entre ellas los hidrocarburos. Desde ese momento los autores señalan que, en ese momento se unificaron las agendas de apertura a las inversiones y la de seguridad y defensa en el país.

Lo anterior se percibe debido al crecimiento progresivo y al fortalecimiento de las fuerzas militares en Colombia debido a los recursos que reciben en el marco de los convenios de seguridad, financiados por las empresas. De esa manera, señalan que esa “militarización” se da en beneficio de los intereses del sector privado.

Esa misma década, Colombia pasó a ser parte de la lista de países con peores índices de violaciones a los Derechos Humanos, debido a acciones que fueron atribuibles a la fuerza pública y a grupos al margen de la ley. *“En el año 2000, el Ejército contaba con 43.000 soldados profesionales, y se anunciaba el ingreso de 30.000 hombres más, de los cuales 20.000 soldados serían destinados para el pie de fuerza y los 10.000 restantes operarían como agentes contraguerrilla. Al iniciar la década, la suma del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, sobrepasaba los 126.000 uniformados y los 12.000 civiles en funciones de seguridad y defensa. (Leal, 2006)”*.

La nueva agenda de seguridad trajo modificaciones en la estructura militar, de esa manera en los primeros años del nuevo milenio, nacen los Batallones Especiales Minero – Energéticos y Viales para el cuidado y la protección de la infraestructura de las empresas. Ese tipo de acciones entre otras, buscaban garantizar la presencia militar en todo el territorio colombiano, salvaguardando las operaciones extractivas, lo cual permitía aumentar la confianza inversionista promovida por el gobierno de turno.

El Centro Nacional de Memoria Histórica (CNM), manifiesta que tanto los grupos al margen de la ley como la fuerza pública, *“recompusieron y ajustaron sus prácticas de violencia de acuerdo con los cambios en las lógicas de la guerra y en los objetivos que cada uno de estos grupos perseguía”* Este informe asegura que *“la violencia de los miembros de la Fuerza Pública se centró en las detenciones arbitrarias, las torturas, los asesinatos selectivos y las desapariciones forzadas, así como en los daños colaterales producto de los bombardeos, el*

⁸¹ Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios.* (pág.55)

uso desmedido y desproporcionado de la fuerza” (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013, pág. 36).

Estos hechos en el marco de un país considerado en conflicto, deja entrever el aumento de manera exponencial de la violación de Derechos Humanos en Colombia. De esa manera, el comportamiento tanto de empresas como del gobierno colombiano, fueron duramente cuestionados en el escenario internacional: *“organismos como Amnistía Internacional pidieron a Estados Unidos suspender la ayuda militar con la que cooperaba con Colombia”*⁸² (Leal, 2006).

Los cuantiosos convenios celebrados entre las empresas y las fuerzas militares fueron puestos en tela de juicio desde ese entonces. No obstante, en el marco de este estudio tanto la literatura consultada como los actores entrevistados, coincidieron en señalar que los convenios son considerados la columna vertebral del relacionamiento entre empresa y seguridad pública en el marco del respeto de los Derechos Humanos. La totalidad de los representantes de las empresas participantes en el estudio tanto del Grupo A como del Grupo B, señalaron que los convenios son el principal mecanismo de relacionamiento con la fuerza pública, ya que les permite facilitar el intercambio de apoyos entre ambas partes. Pese a el mencionado reconocimiento, no todas las empresas del Grupo B cuentan en la actualidad con convenios de colaboración.

*“El apoyo de la fuerza pública usualmente se traduce en el despliegue de efectivos en un territorio determinado, y el apoyo de la empresa privada comprende dineros recaudados a través de fondos internos de una de las fuerzas armadas, destinados a financiar, por ejemplo, alimentación, combustible y otros bienes o servicios que no representen directamente material de guerra como munición o armamento”*⁸³. Para todos los entrevistados representantes de las empresas tanto del Grupo A como del Grupo B, así como para los representantes de la fuerza pública, es claro que el objeto de estos convenios no es el de brindar seguridad privada para la empresa o de dar un servicio de carácter exclusivo.

Los representantes de ambas partes señalaron, además, que entienden que los convenios no son una transacción comercial para cumplir con el objetivo de seguridad empresarial y que, por el contrario, su finalidad es la de mejorar las condiciones de seguridad del territorio donde opera la organización, generando un bienestar común para todos los habitantes y actores del entorno.

Pese a que hay claridad en la finalidad de los convenios, los participantes tanto del Grupo A como del Grupo B, coinciden que, aunque identifican a los convenios de colaboración como algo necesario, en la práctica, aún existen inconsistencias en la manera de diseñar y administrar estos acuerdos. Por su parte, los representantes de la Seguridad Pública participantes en el estudio también identificaron algunas inconsistencias a la hora de materializar los convenios.

⁸² IBID (pág.55)

⁸³ Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables CREER (2016). *Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos. La minería que no se ve*. Disponible en: <http://creer-ihrb.org/wp-content/uploads/2016/06/Evaluaci%C3%B3n-Integral-de-Impactos-de-la-miner%C3%ADa-en-Colombia.pdf>

A continuación, se presentan los retos identificados por los actores participantes de este estudio y que se dan en el marco de la elaboración y ejecución de los convenios de colaboración entre las empresas operadoras de hidrocarburos y la fuerza pública:

a). Falta de inclusión del enfoque de Derechos Humanos como lineamiento principal en la construcción de convenios de colaboración

Las empresas de hidrocarburos, a través de su agremiación la “Asociación Colombiana del Petróleo” (ACP), manifestó no estar de acuerdo en todo lo expuesto en la última Directiva planteada por el Ministerio de Defensa (*Directiva 00214 de 2014*), relacionada los Convenios de Colaboración con la fuerza pública. Como se afirmó previamente, los participantes de ambos grupos de empresas en el estudio reconocieron que estos convenios son importantes para la operación de las compañías. Sin embargo, todos coincidieron en que es importante que el Estado colombiano no pierda la responsabilidad de brindar seguridad en todo el territorio nacional, no sólo a la industria de hidrocarburos, sino a todos los que hacen parte del territorio a nivel nacional, sin necesidad de tener como base del relacionamiento, los acuerdos en mención. En este punto se identifica una coincidencia entre lo señalado por el enfoque crítico como por las empresas operadoras que participaron en el estudio.

Uno de los puntos identificados por los representantes del Grupo A, es que la Directiva no cuenta con un enfoque explícito de Derechos. Este aspecto según los participantes pone en evidencia desarticulación entre los lineamientos gubernamentales establecidos y las prácticas de las compañías. Para las empresas, el tema de Derechos Humanos en la Directiva del Ministerio aparece en el documento como un punto adicional, el cual tiene como único fin establecer un porcentaje de inversión para la capacitación en temáticas de Derechos Humanos. Desde la perspectiva de los participantes de este grupo, es preocupante que los Derechos Humanos no sean transversales en el documento, sobre todo cuando debería ser otro el enfoque ya citado en la Política Integral de Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario y en el Manual de Convenios.

Por otro lado, las fuentes señalan que se hace necesario además identificar las condiciones en las cuales, la fuerza pública proporciona un apoyo en seguridad en el territorio donde operan las empresas. Así, los convenios deberían partir de la evaluación de riesgos para los Derechos Humanos que existen previo a la llegada de la compañía y, además, aquellos que se puedan generar una vez se ejecuten las actividades. Lo anterior, debido a la presencia de las operaciones de hidrocarburos en un territorio determinado, en el marco de la posible violación de Derechos Humanos o infracción del Derecho Internacional Humanitario por cuenta de la fuerza pública en caso de conflicto armado.

En el numeral 4.1 referente a la “Planeación”, incluido en el *Manual de Convenios* expedido por el Ministerio de Defensa, se menciona la importancia de realizar una evaluación de riesgos en seguridad, reputacionales y de Derechos Humanos con el fin de tener una comprensión de doble vía de los riesgos y así, poder elegir las mejores medidas para su manejo. Se resalta la importancia que el documento le da a la elaboración de la evaluación de riesgos. Como se mencionó en la anterior categoría de análisis, esta debería ser estructurada de manera articulada por las empresas y la fuerza pública desde cada una de sus

perspectivas y deberían tener en cuenta los riesgos de acusación por infracción al Derecho Internacional Humanitario o vulneración de los Derechos Humanos. Lo anterior se entendería como la necesidad de un análisis conjunto, donde confluyan ambos intereses (empresas y fuerza pública) y se lleguen a acuerdos sobre las medidas de manejo adecuadas para el desarrollo del convenio de colaboración en el marco del respeto de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. Este elemento, alimenta el argumento del enfoque crítico de los PV, el cual señala que este tipo de iniciativas promueven la concertación y acuerdos entre empresas y Estado, pero es excluyente al no tener en cuenta el punto de vista de quienes habitan los territorios, dejando por fuera la participación de comunidades y organizaciones de la sociedad civil.

Pese al procedimiento explícito, establecido en los diferentes documentos existentes, se identifica una brecha al hacer una comparación con la percepción de las prácticas actuales expuestas por los entrevistados. Uno de los gerentes de seguridad de las compañías de hidrocarburos entrevistados señala: *“no se está siendo tan riguroso en la etapa de planeación y análisis de riesgos “conjunto”, al no contemplar todo lo mencionado en el manual, de forma previa a la suscripción de los convenios”*⁸⁴.

Lo anterior deja entrever que, pese a que todas las empresas participantes en el estudio que firman convenios con la fuerza pública (empresas del Grupo A), tienen sus propias evaluaciones de riesgos en el marco de seguridad, al no haber una labor conjunta con la fuerza pública, no es recurrente que queden definidos elementos relacionados con los Derechos Humanos o la infracción al Derecho Internacional Humanitario en caso de operar en el marco de un conflicto armado.

b). Falta de articulación entre las empresas participantes del estudio y los actores de seguridad pública

Como otro reto ligado al anterior, los representantes de las empresas y de la fuerza pública participantes en el estudio, coincidieron en que actualmente no hay una articulación completa entre ambos actores. En este punto fueron reiterativos los representantes de las empresas de ambos grupos (Grupo A y B), debido a la pretensión del Ministerio de Defensa, a través de la última Directiva, en exigir a las compañías aportar unos montos mínimos en el marco de la elaboración y ejecución de los convenios. Los participantes afirmaron, que dicha directriz disminuiría aún más la posibilidad de que todas las empresas del sector tengan acceso a la seguridad de sus operaciones. Según ellos, la situación podría tornarse más compleja para aquellas compañías que tienen actividades en zonas de alto riesgo. Principalmente las empresas del Grupo B, señalaron que no todas cuentan con los recursos necesarios para suscribir los convenios bajo las nuevas condiciones; esta la señalaron como una causa de la no suscripción de convenios con la fuerza pública.

Para todos los representantes de ambos grupos de empresas, este factor refleja inconsistencia entre las necesidades de las empresas y lo establecido por el Gobierno colombiano, (punto en el que no estaría de acuerdo el enfoque crítico de los PV). El establecer un monto mínimo

⁸⁴Gerentes de Seguridad Física empresas operadoras (reunión para discusión de la nueva Directiva de Ministerio de Defensa para la elaboración de los convenios con las Fuerzas Militares)

para la ejecución de estos acuerdos, fue considerado por las empresas participantes del estudio, como una pretensión incoherente. Lo anterior, según lo señalan, debido a que las condiciones de seguridad de cada área son distintas y el despliegue de seguridad implicará la implementación de recursos en diferente medida. Adicionalmente, esa condición es interpretada como una contradicción con la naturaleza de los acuerdos tal y como lo plantean los PV, ya que perderían su fin único de colaboración y podría entenderse como una relación comercial entre las empresas operadoras y la fuerza pública.

Los representantes de las empresas señalaron: *“si las empresas no pagan, le quitan la seguridad del Estado; entonces las empresas prefieren acudir a la seguridad privada”*⁸⁵. Dicha decisión, afirmaban los participantes, conlleva a que el Estado se despoje de su responsabilidad de proveer seguridad en todo el territorio nacional. Para los representantes no existe coherencia entre las expectativas del gobierno central y la crisis financiera que está superando la industria hoy en día lentamente. Uno de los representantes señalaba que el Estado era insensible al respecto y el fondo de su nueva política será que, *“el que no paga, se le quitan los soldados”*⁸⁶.

c). Falta de gestión y de asignación de responsabilidades para hacer seguimiento a los convenios

De acuerdo con los Principios Voluntarios, se considera fundamental el seguimiento de los acuerdos establecidos entre las empresas y los representantes de la seguridad pública. Los acuerdos deberán contener los lineamientos para el control y seguimiento al manejo y destinación de los recursos y en general, al cumplimiento de los mismos. El Comité Minero Energético (CME), en su publicación del 2015, *Recomendaciones para la Gestión de convenios de colaboración entre la fuerza pública y empresas*, en su numeral 4. *Verificación*, promueve la importancia del seguimiento a los convenios mediante indicadores específicos. Por su parte, el Ministerio de Defensa lo señala prioritario en el ya mencionado Manual de Convenios. Así mismo, en el apartado 2.2 de la *Guía de Seguridad* de Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, *“Mínimos de la empresa en su relacionamiento con la fuerza pública”*, en los numerales 16, 17 y 21, se hace referencia a la importancia del seguimiento de las acciones en el marco de los convenios.

Pese a que no hace parte del sector de los hidrocarburos, se considera importante resaltar aquí, un ejemplo de monitoreo y seguimiento exitoso a temas de seguridad y su relación con el respeto a los Derechos Humanos en el marco de una actividad empresarial. Se trata del caso de la Mesa de Transparencia⁸⁷, que se ha llevado a cabo en el cañón de Las Herosas, departamento del Tolima, con ocasión al proyecto hidroeléctrico del Río Amoyá, operado por la empresa ISAGEN S.A E.S.P.

De esa manera, en línea con los compromisos establecidos por la empresa, referente a la “Convivencia y Derechos Humanos”, entre otras acciones, a la fecha se han ejecutado 13 Mesas de Transparencia en la cabecera municipal de Chaparral. Esta iniciativa liderada por

⁸⁵ IBID

⁸⁶ IBID

⁸⁷ ISAGEN SA ESP (2017). *Balance de la Gestión Social y Ambiental. Proyecto Hidroeléctrico del Río de Amoyá*. Disponible en: <https://www.isagen.com.co/SitioWeb/delegate/documentos/nuestro-negocio/generamos-energia/balance-gestion-ambiental-amoya.pdf>

el Gobernador del Tolima, el Alcalde de Chaparral y la comunidad buscaba velar por el respeto de los Derechos Humanos de los habitantes de la región. A la Mesa fueron llamados a participar representantes de Naciones Unidas, de la vicepresidencia para los Derechos Humanos, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Fiscalía, CTI, Quinta División del ejército para los Derechos Humanos, la Gobernación del Tolima, la Alcaldía de Chaparral, la personería municipal, la Policía Nacional y cinco representantes de la comunidad.

Como un ejemplo exitoso en la temática, esta iniciativa buscaba que los representantes de la comunidad lleven a la Mesa, eventuales vulneraciones o violaciones de los Derechos Humanos a la población, en el marco de la construcción y ejecución del proyecto hidroeléctrico, y así se hiciera el seguimiento efectivo y el monitoreo correspondiente de la denuncia y se aplicarían los correctivos correspondientes para cada caso. Esta práctica materializó lo planteado por los referentes y que sirve como experiencia que se puede replicar en otros proyectos y sectores como el petrolero.

Retomando el estudio que atañe este documento, se identifica que, pese a los lineamientos plasmados en los referentes, tanto los representantes de las empresas de ambos grupos (A y B), como los representantes de la fuerza pública que fueron entrevistados, identificaron fallas en el seguimiento a la hora de implementar los convenios. Ambas partes señalaron que una vez los convenios son firmados, en muchos casos no hay un claro responsable directo de hacer seguimiento a los compromisos establecidos en el documento. No obstante, solo una empresa del Grupo A, la cual cuenta actualmente con un convenio de colaboración con la fuerza pública, señaló hacer un seguimiento a este tal y como lo plantean los referentes.

Lo anterior podría generar consecuencias en el control del destino de las inversiones que se hacen en el marco de los convenios. Las inversiones provenientes de las compañías no podrían estar encaminadas a acciones de tipo letal o de inteligencia, debido a que son consideradas acciones que pondrían en situación de vulnerabilidad los Derechos Humanos. Este tipo de posibles riesgos asociados a los Derechos Humanos, debido a la financiación por parte de las empresas, a través de los convenios, lo ha venido advirtiendo el enfoque crítico de los PV desde la creación de los mismos.

De esa manera, existe la responsabilidad de hacer un seguimiento a los recursos invertidos en el marco de los convenios. Para ejemplificar lo anterior, los participantes hicieron mención al caso de la “*Escuela de Armas*” que, en el 2015, el Ministerio de Defensa promovió a través de una cláusula adicional de los convenios ya establecidos con las compañías operadoras, identificándolo como un “*Proyecto estratégico para el Ejército*”. Los representantes de las compañías señalaron que este tipo de capacitaciones, por ejemplo, podrían tener una finalidad letal, lo cual iría también en contravía del objeto de este tipo de acuerdos y prendería las alarmas en la evaluación de riesgos desde el enfoque de los Derechos Humanos.

Con el anterior ejemplo se resalta la importancia y la responsabilidad que tienen las dos partes en el seguimiento de los convenios de colaboración en el marco de una gestión responsable de cara al respeto de los Derechos Humanos.

d). Debilidad en los procesos de formación y capacitación a los miembros de la fuerza pública en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

Los Principios Voluntarios afirman: “*Las compañías deben respaldar los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para suministrar entrenamiento y educación a las fuerzas de seguridad pública, así como sus esfuerzos por fortalecer las instituciones estatales, a fin de garantizar las responsabilidades y el respeto por los Derechos Humanos*”⁸⁸.

En el mismo sentido, la segunda línea de análisis que plantean los Principios Voluntarios en cuanto a las relaciones entre empresas y fuerza pública hace referencia al *Despliegue y la conducta*, la cual indica que “*el uso de la fuerza debe ser competente, apropiado y proporcional a la amenaza*”. Los documentos consultados referentes a este punto, establecen que las compañías deberán ejercer su poder de influencia, para promover los diferentes principios relativos a la seguridad pública en el marco del respeto de los Derechos Humanos: “*(a) ninguna persona con implicaciones creíbles en abuso de los Derechos Humanos debe prestar sus servicios de seguridad a las Compañías; (b) la fuerza sólo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; (c) los Derechos de las personas no se deben violar mientras ejerzan sus Derechos de libre asociación y de reunión pacífica*”⁸⁹. Señalan que lo anterior, será posible gracias a un fuerte y consistente proceso de capacitación a los integrantes de la fuerza pública.

Desde el punto de vista del Ministerio de Defensa, el Ejército y la Policía nacional, son las entidades naturalmente capacitadas y preparadas para actuar en protección de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. El representante del Ministerio entrevistado hizo referencia a la Política Integral de Derecho Humano y Derecho Internacional Humanitario, en donde en su capítulo de *Instrucción*, “*el Comando General de las Fuerzas Militares puso en ejecución el Plan Permanente de Integración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, el documento incorporó una propuesta del CICR*”^{90 91}.

Pese a que existen soportes documentales que sustentan lo expuesto, el representante de la fuerza pública señaló que persiste una necesidad de continuar trabajando fuertemente en tan importante formación. Señala que, para lo anterior, el Ministerio de Defensa “*ha iniciado un proceso de transformación del sistema educativo, implementando medidas que permitan una mayor interiorización de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, reduciendo el nivel de complejidad de los cursos en los niveles inferiores, y fomentando la transversalidad entre la instrucción y las operaciones*”⁹².

⁸⁸Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág. 6)

⁸⁹IBID (pág. 6)

⁹⁰Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (2005). *Derecho Internacional Humanitario: Respuestas a sus preguntas*. Producción en español: Centro de Apoyo en Comunicación para América Latina. (marzo de 2005)

⁹¹ Ministerio de Defensa, (2014). *Política Integral de DDHH y DIH. Líneas de acción: Instrucción* (Pág. 32)

⁹² ÍBID

Si bien la fuerza pública se viene capacitando constantemente en todo lo relacionado con Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, se pudo evidenciar que solo algunas de las empresas del Grupo A contemplan dentro de sus programas de formación, una cátedra de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario para miembros de la fuerza pública. Todos los entrevistados del estudio coincidieron en que, en el gremio de hidrocarburos existe un bajo conocimiento respecto al Derecho Internacional Humano. Hay una percepción generalizada de que éste, le atañe exclusivamente al gobierno o a las fuerzas militares, y en general desconocen las recomendaciones realizadas por el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). En el documento *Empresas y Derecho Internacional Humano*, se destaca la importancia “*que las empresas comerciales comprendan el derecho internacional humanitario para poder cumplir las obligaciones que este impone*”⁹³.

En el documento mencionado, además se invita a las empresas que desarrollan actividades en medio de contextos complejos, a evaluar las consecuencias que la actividad operativa puede generar en esos escenarios. Además, que identifiquen los casos en que puedan incurrir en responsabilidad penal y civil por complicidad en infracciones al Derecho Internacional Humanitario. En el mismo sentido, el documento *Guía de Seguridad* de Guías Colombia en Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, en su numeral 2.1 *Mínimos de la empresa en DDHH y DIH* recomienda: “*Promover el conocimiento de los principios del DIH al interior de la empresa, especialmente en áreas con alta intensidad de enfrentamientos armados*”.

Esta dimensión de análisis permitió identificar una oportunidad para las empresas operadoras de hidrocarburos de ambos grupos, ya que se identificó como necesario, incrementar los niveles de conocimiento en los temas mencionados, con el fin que se realice un mayor control de los riesgos existentes en la vulneración de los Derechos Humanos.

e). Falta de participación de las comunidades y autoridades locales para el diseño y el seguimiento de los convenios

La Organización Tierra Digna en su publicación “*Seguridad y Derechos Humanos, ¿para quién?*”⁹⁴, desde una visión crítica de los convenios actuales en Colombia, como se expuso en páginas anteriores, señala que la voluntariedad de las empresas y la ausencia de participación de la comunidad, no solo en la elaboración de los acuerdos, sino en general en la aplicación de los Principios Voluntarios y en la Política Pública de Derechos Humanos, hacen que no exista sanción en caso que haya vulneración de Derechos Humanos o infracción al Derecho Internacional Humanitario.

Este documento, enfocado en mostrar su preocupación frente a lo que ellos llaman: *la inclinación de la fuerza pública hacia el desarrollo económico* menciona que los convenios contienen cláusulas de confidencialidad que limitan el control y la transparencia de los mismos. De la misma manera, señalan que la evaluación de riesgos en los que deben desplegar las acciones de la fuerza pública se realiza de carácter unidireccional y están

⁹³ Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (julio de 2007). *Empresas y DIH, Obligaciones y Riesgos*. Disponible en: https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0882.pdf

⁹⁴ Organización Tierra Digna (2015). *Seguridad y Derechos humanos, ¿Para Quién?, Voluntariedad y Militarización, estrategia de las empresas extractivas en el control de los territorios*. Centro de estudios para la justicia social Tierra Digna, 2015.

dirigidos únicamente hacia los posibles riesgos e impactos generados para las empresas; afirman que hay un general desconocimiento del concepto real de “seguridad humana”⁹⁵.

Pese a lo mencionado por la organización Tierra Digna, los referentes no hacen mención específica a la inclusión e involucramiento de las comunidades, en el momento del diseño de los convenios de colaboración entre las empresas y la fuerza pública. Como se mencionó previamente, los referentes sugieren incluir a otros actores como comunidades o autoridades, en actividades relacionadas con el conocimiento específico del territorio, la situación de Derechos Humanos en el contexto donde se va a operar y la elaboración de la evaluación de riesgos con un enfoque de Derechos. En relación con la inclusión de las comunidades locales, por ejemplo, la *Guía de Seguridad de Guías Colombia*, que recoge lo referido por CME y los PV, en su numeral 2.2. *Mínimos de la empresa en su relacionamiento con la Fuerza Pública*, señala: “*Teniendo en cuenta la dimensión de las operaciones y las características del entorno, indagar con las comunidades cual es la situación de Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario y las responsabilidades de la Fuerza Pública en esta situación*”.

Por su parte, Principios Voluntarios en el marco de los “*arreglos relativos a la seguridad*” mencionan: “*las compañías deben consultar con regularidad con los gobiernos anfitriones y las comunidades locales acerca del impacto de sus arreglos de seguridad en dichas comunidades.*”⁹⁶ Más adelante, el referente insta: “*las compañías deben animar a los gobiernos anfitriones para que permitan suscribir acuerdos de seguridad transparentes y de fácil acceso para el público, sujeto a cualquier preocupación que surja en materia de seguridad.*”

De esa manera, pese a que Principios Voluntarios insisten en la participación de todos los actores y la transparencia y fácil accesibilidad a los documentos, no hacen mención al momento específico del diseño y el seguimiento de los convenios como si lo plantea el enfoque crítico. En efecto, ninguna de las empresas participantes en este estudio, señaló tener esta práctica dentro de su gestión.

e). Debilidad en la comunicación efectiva entre las empresas operadoras participantes en el estudio y los representantes de la fuerza pública, en el marco del respeto a los Derechos Humanos

Los Principios Voluntarios señalan: “*Las compañías deben comunicar sus políticas referentes a conducta ética y Derechos Humanos a los responsables de la seguridad pública y expresar su deseo de que los servicios de seguridad se presten de conformidad con esas políticas por parte de personal debidamente entrenado*”⁹⁷.

⁹⁵ Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios.*

⁹⁶ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág. 5)

⁹⁷ IBID (pág. 5)

La última categoría de análisis de los PV, en el marco de la interrelación de las compañías con la fuerza pública desde el enfoque de los Derechos Humanos, son los relacionados con la “asesoría y la respuesta a los abusos de Derechos Humanos”. En este punto, juegan un papel relevante los planes de comunicación diseñados por las organizaciones, donde la fuerza pública se convierte en un *Stakeholder* crítico y, por lo tanto, debe incluirse en los planes de relacionamiento y comunicación con los que, por lo general, cuentan las organizaciones.

Los referentes consultados sugieren que tener acercamientos periódicos, respaldar el entrenamiento, garantizar una comunicación oportuna de los eventos o incidentes que se presentan, son acciones claves que deben planearse, prepararse y estructurarse. Los mismos coinciden, en que se deberá evitar al máximo su ejecución de forma reactiva en respuesta a una situación de emergencia. De esa manera, incluir dichas prácticas en la gestión de Derechos Humanos por parte de las empresas, disminuirá los riesgos de vulneración de Derechos Humanos o de la posible infracción del Derecho Internacional Humanitario.

En el marco de este estudio, por un lado, las compañías señalaron que perciben un desconocimiento por parte del Ministerio de Defensa y del Ejército Nacional, de los estándares Internacionales que las compañías están comprometidas a cumplir en el marco de su Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplo de esto y en torno a la discusión de la nueva directiva, líderes del área de seguridad de las compañías señalaron: “*la Directiva no entiende cuando las empresas tienen estándares internacionales como Principios Voluntarios; no hay lineamiento con su Responsabilidad Social Empresarial. No conocen las prácticas corporativas de las compañías. No entienden la situación de las empresas en ese marco normativo*”⁹⁸.

Frente a eso, los representantes de la fuerza pública participantes en el estudio señalaron que, si bien los convenios tienen mucho por mejorar, el mismo Estado ha hecho un esfuerzo importante en reglamentarlos para que cada vez más, estos sean documentos más controlados y permeados por los estándares y las buenas prácticas reconocidas en Derechos Humanos.

En el mismo sentido, los miembros de la fuerza pública participantes en el estudio agregaron que las compañías tienen la responsabilidad de comunicar de manera efectiva y oportuna los lineamientos internos de cada empresa con el fin de que estos sean incluidos en los convenios. Señalan, además, que en la actualidad identifican problemáticas en la comunicación entre las compañías y los representantes de las instituciones, especialmente resaltan las limitantes de comunicación con las tropas situadas en terreno.

Todas las empresas del Grupo A, señalaron tener incluido a la fuerza pública dentro de su mapa de actores; no obstante, solo una de este grupo afirmó tener un plan de comunicaciones con integrantes de la fuerza pública, con un enfoque de Derechos. Por su parte, ninguna empresa del Grupo B identificó a la fuerza pública como un grupo de interés. Lo anterior posiblemente se debe a que no cuentan en la actualidad, con convenios de colaboración.

⁹⁸ Gerentes de Seguridad Física empresas operadoras (reunión para discusión de la nueva Directiva de Ministerio de Defensa para la elaboración de los convenios con las Fuerzas Militares)

Los anteriores aspectos, ponen de manifiesto, vacíos de una comunicación efectiva entre empresas y representantes de la seguridad pública. Esto sin duda, se considera como una oportunidad de mejora para las empresas de ambos grupos, participantes de este estudio y para la misma fuerza pública. Incluir las recomendaciones relacionadas con una comunicación efectiva entre las partes, según lo señalan los PV, generará mejores resultados de una gestión respetuosa de los Derechos Humanos y el cumplimiento por lo establecido en el Derecho Internacional Humanitario.

Síntesis

Las siguientes matrices, resumen las principales similitudes y diferencias entre las prácticas que tienen las empresas operadoras del Grupo A con aquellas del Grupo B, en relación con la segunda categoría de análisis, establecida por los Principios Voluntarios y analizada en este estudio: Participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública:

SIMILITUDES
<p>1. De manera previa a la suscripción de convenios, los referentes resaltan la importancia de la evaluación de riesgos en seguridad, reputacionales y de Derechos Humanos con el fin de tener una comprensión de doble vía de los riesgos. Los referentes señalan que el ejercicio debería hacerse de manera articulada entre las empresas y la fuerza pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pese a que las empresas cuentan con evaluación de riesgos en el marco de seguridad, los participantes señalan que esta no la realizan de manera conjunta con la fuerza pública. De esa manera, no quedan definidos elementos relacionados con los Derechos Humanos o el Derecho Internacional Humanitario.
<p>2. Existe desconocimiento sobre el Derecho Internacional Humanitario.</p>
<p>3. Ninguna de las empresas participantes en este estudio, señaló tener como práctica dentro de su gestión de respeto a los Derechos Humanos, la inclusión de las comunidades en el diseño y seguimiento de los convenios de colaboración establecidos con la fuerza pública.</p>

DIFERENCIAS	
GRUPO A	GRUPO B
<p>1. Identifican los convenios de colaboración, como el principal mecanismo de relacionamiento entre las compañías operadoras y la fuerza pública colombiana.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas las empresas cuentan con convenios de colaboración con la fuerza pública - Entienden que el objeto de los convenios no es el de brindar seguridad privada para la empresa o 	<p>1. Identifican los convenios de colaboración, como el principal mecanismo de relacionamiento entre las compañías operadoras y la fuerza pública colombiana.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No todas las empresas participantes cuentan con convenios de colaboración con la fuerza pública. - Entienden que el objeto de los convenios no es el de brindar seguridad privada para la

<p>de dar un servicio de carácter exclusivo de seguridad a esta.</p>	<p>empresa o de dar un servicio de carácter exclusivo de seguridad a esta</p>
<p>2. Con respecto a la nueva Directiva del Ministerio de Defensa, afirman que existe desarticulación entre los lineamientos establecidos en esta y las prácticas de las compañías.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señalan que la <i>Directiva 00214 de 2014</i>, planteada por el Ministerio de Defensa, no cuenta con un enfoque explícito de Derechos Humanos. 	<p>2. Los representantes no manifestaron nada al respecto debido a que no cuentan con convenios vigentes. Sin embargo, manifestaron su desacuerdo en incluir montos mínimos para establecer convenios de colaboración.</p>
<p>4. Manifestaron desacuerdo con la última Directiva ministerial, en la que se exige a las compañías aportar unos montos mínimos para la elaboración y ejecución de los convenios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pese a los montos, todas las empresas hoy en día cuentan con convenios de colaboración con la Fuerza Pública - Tanto representantes de la fuerza pública como representantes de las empresas, participantes en el estudio, señalaron que una vez los convenios son firmados, en muchos casos no hay un claro responsable directo de hacer seguimiento a los compromisos establecidos en el documento. Solo una empresa, señaló hacer un seguimiento a los convenios tal y como lo plantean los referentes. 	<p>4. Manifestaron desacuerdo con la última Directiva ministerial, en la que se exige a las compañías aportar unos montos mínimos para la elaboración y ejecución de los convenios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señalaron que no todas las empresas cuentan con los recursos necesarios para suscribir los convenios bajo los nuevos lineamientos. - Las empresas señalan que, bajo esas nuevas condiciones, prefieren contratar servicios seguridad privada.
<p>5. Algunas de las empresas, contemplan dentro de sus programas de formación, una cátedra de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario para miembros de la fuerza pública.</p>	<p>5. Ninguna empresa cuenta con programas de formación, relacionados con Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario para miembros de la fuerza pública.</p>
<p>8. Todas las empresas, señalaron tener incluido a la fuerza pública dentro de su mapa de actores. No obstante, solo una de este grupo afirmó tener un plan de</p>	<p>8. Ninguna empresa identificó a la fuerza pública como un grupo de interés. Lo anterior se debe a que no cuentan en la</p>

comunicaciones con integrantes de la fuerza pública, con un enfoque de Derechos.	actualidad, con convenios de colaboración establecidos con la fuerza pública.
--	---

Esta síntesis de diferencias y similitudes que existen en el marco de la participación y colaboración entre las empresas del Grupo A y las del Grupo B y la fuerza pública, permite entrever algunos aspectos relevantes:

Todas las empresas tanto del Grupo A como del Grupo B, reconocen a los convenios de colaboración, como única vía de relacionamiento con la fuerza pública y entienden que el objetivo de estos dista mucho de lo que puede ser una relación comercial enfocada en brindar seguridad privada. Así mismo, existe un desacuerdo generalizado con lo dictado por la nueva Directiva ministerial, principalmente por exigir un monto como condición para el establecimiento de un convenio de colaboración.

Así pues, es evidente que la diferencia entre las empresas de ambos grupos no radica en entender la importancia de relacionarse con el ejército, sobre todo cuando su contexto de operación lo requiere, si no que principalmente radica en la posibilidad real que estas tienen para establecer un convenio de colaboración con la fuerza pública. En el marco del estudio, la percepción de relacionamiento con la fuerza pública cambia entre empresa de un grupo y de otro, cuando no hay de por medio un convenio de colaboración. Es evidente el distanciamiento que las empresas del Grupo B señalan tener con la fuerza pública, al no contar con dicho convenio que en últimas se ha convertido en la columna vertebral del relacionamiento.

Es claro que, si las empresas del Grupo B no cuentan con convenios de colaboración, no se debe a una gestión de ellas si no porque encuentran limitaciones para poder tener un convenio de colaboración con la fuerza pública. Estas limitaciones pueden ser de tipo financiero o debido a que no se encuentran en una zona prioritaria para el ejército o porque no han logrado llegar a un acuerdo en el marco de lo establecido por la nueva Directiva.

Una vez más, se observa la necesidad de contar con recursos financieros, humanos y materiales o de contar con una operación grande para poder llevar a cabo prácticas de seguridad de cara al respeto de los Derechos Humanos, tal y como lo establecen los principales referentes en la materia.

4.3 Relacionamiento entre las empresas operadoras y los contratistas de vigilancia y seguridad privada.

“Donde los gobiernos anfitriones son incapaces o no están dispuestos a proporcionar seguridad para proteger al personal y los activos de una compañía, puede ser necesario

contratar compañías de seguridad privada, como complemento a la seguridad pública”⁹⁹.

Cabe aclarar que existe una clara diferencia entre las funciones de seguridad que ejerce la fuerza pública y la seguridad que ofrecen las empresas contratistas de vigilancia y seguridad privada. Las empresas que prestan el servicio de seguridad privada, reconocidas en la literatura consultada como *V&SP (Vigilancia y Seguridad Privada)*, vienen desempeñando un papel importante para la protección de las empresas operadoras. Desde la percepción de las operadoras, estas están ligadas al cumplimiento de un marco normativo exigente y del seguimiento de lineamientos diseñados por organismos internacionales y nacionales, para prevenir los impactos que estas puedan generar a los Derechos Humanos. No obstante, el enfoque crítico de los PV advierte lo contrario y señalan una alerta para la Derechos Humanos, puesto que señalan que la normatividad existente en relación con las empresas V&SP es deficiente y débil y que hay deficiencia por parte del Estado en cuanto a su regulación.

Tal y como lo señala el CME, los contratistas *“pueden conllevar consecuencias potencialmente positivas o negativas no sólo para sus clientes, sino también para la población local de la zona de la operación, el entorno general de seguridad, el disfrute de los Derechos Humanos o el ordenamiento jurídico”*.¹⁰⁰

Para esta categoría de análisis, se tomaron como principales referentes las *“Recomendaciones para la Gestión Contractual de Vigilancia y Seguridad Privada”* del CME, y las *“Guías Colombia en Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario”* en su publicación de *“Guía de Seguridad”*. Estos referentes nacionales se encargaron de recopilar lo establecido por los Principios Voluntarios y las prácticas referidas por ICOCA (International Code of Conduct Association), adaptándolos a la realidad del país. Lo anterior se hizo con el objetivo de contar con herramientas que permitieran a la industria, seguir fortaleciendo sus procedimientos de contratación de servicios de seguridad de cara al respeto de los Derechos Humanos. Las acciones identificadas están direccionadas a reducir de manera significativa, los riesgos asociados a la posible vulneración de los Derechos Humanos vinculados con las actividades de seguridad privada.

En el relacionamiento analizado entre las empresas operadoras participantes de este estudio y empresas contratistas de vigilancia y seguridad privada (V&SP), se identificaron algunos retos importantes mencionados a continuación. Un representante de la ACP, participante del estudio señaló: *“es momento de actuar como sector, las compañías contratistas y las operadoras han ido por una doble calzada; no hay puentes de confluencia”*.

Principalmente desde el punto de vista de las empresas del Grupo A, la relación entre operadora y contratista parece ser unidireccional y los lineamientos contractuales, aparecen como los únicos motivadores para que los terceros incluyan los Derechos Humanos en sus operaciones empresariales. Pese a la perspectiva expresada por las empresas operadoras, las

⁹⁹ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág. 8)

¹⁰⁰ Comité Minero Energético CME (septiembre, 2012). *Recomendaciones para la Gestión Contractual de Vigilancia y Seguridad Privada* (pág. 4) Versión 3. Bogotá, Colombia. Disponible en: http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2013/09/CME_Recs_Gesti.pdf

empresas contratistas difirieron de esa posición y señalaron que su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos va más allá de la relación contractual con sus clientes.

Tanto los entrevistados de empresas operadoras como los de empresas de V&SP, tal y como lo mencionan los Principios Voluntarios, coincidieron en reconocer que el servicio de seguridad privada se debe a una incapacidad del Estado para brindar seguridad en todo el territorio colombiano. Sin embargo, más allá de esta incapacidad, todos los participantes reconocen las diferencias que existen entre sus funciones y de esa manera, apoyan el complemento entre un tipo de seguridad y el otro.

Los retos a los que las empresas operadoras se enfrentan en su relacionamiento con la fuerza pública se pudieron ver reflejados en el eje de análisis de *“Participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública”*. Los representantes de las empresas operadoras participantes en este estudio, señalaron que estos son la causa por la que se hace necesaria la contratación de los servicios de vigilancia y seguridad privada V&SP. Todos los representantes de las empresas de V&SP, aseguraron que estas actividades son de tipo preventivo y que están encaminadas a coadyuvar a la protección de la operación. Afirmaron, además conocer con suficiencia el alcance de sus funciones y que en ningún momento pretenden suplir las funciones de la fuerza pública.

Las empresas contratistas de V&SP, afirmaron ser conscientes de que su presencia en las áreas donde prestan su servicio puede generar riesgos a los Derechos Humanos de las poblaciones que habitan esos territorios. Lo anterior puede generar riesgos tanto para sus propias operaciones como para la de sus clientes. No obstante, se identifica que, pese a que hay una conciencia generalizada de estos riesgos, en la práctica no todos afirmaron contar con las medidas de control para minimizar o manejar dichos riesgos.

La totalidad de las empresas operadoras participantes en la investigación tanto del Grupo A como del Grupo B, afirmaron tener empresas contratistas de V&SP. Este hecho pone sobre la mesa, la importancia que estas contratistas tienen a la hora de garantizar el desarrollo seguro de las actividades de las operadoras. Asimismo, la totalidad de los participantes de las empresas operadoras y contratistas, reconocieron la existencia de riesgos que las actividades de los contratistas pueden generar, para el goce de los Derechos Humanos de las poblaciones donde se desarrollan las actividades empresariales. Así como también identificaron los riesgos en términos legales, financieros o reputacionales para las empresas operadoras, en caso que no se generen directrices claras en el marco del respeto de los Derechos Humanos.

Los Principios Voluntarios señalan: *“Donde sea del caso, las compañías deben incluir los principios (...) como disposiciones contractuales en los acuerdos suscritos con contratistas de seguridad privada y garantizar que el personal de seguridad privada esté debidamente entrenado para respetar los derechos de los empleados y de la comunidad local”*¹⁰¹.

En la misma línea, el CME señala: *“las empresas contratantes de V&SP deben asegurarse de que sus contratistas comprendan que el servicio de seguridad privada que contratan debe ser respetuoso de los Derechos Humanos”*. En ese sentido y siendo conscientes de su

¹⁰¹ Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf (pág. 9)

responsabilidad, las operadoras, principalmente del Grupo A, afirmaron que, para el cumplimiento de los compromisos contractuales establecidos por parte de los terceros, es necesario contar con un mecanismo de verificación y de seguimiento a las cláusulas en los contratos comerciales que contienen el tema de Derechos Humanos.

En ese sentido, se evidenció que no todas las operadoras tienen mecanismos o herramientas de seguimiento que obliguen a sus contratistas a dar cumplimiento en esta temática. Las empresas del Grupo B afirmaron que, al momento de seleccionar sus contratistas, los Derechos Humanos no cuenta como una variable a considerar dentro de su proceso de evaluación y señalan que, por lo general, los contratistas especialistas en seguridad ya cuentan con procedimientos internos para el respeto de estos.

Por su parte, las operadoras del Grupo A, señalaron tener procedimientos de contratación y seguimiento de sus contratos comerciales, donde los Derechos Humanos están incluidos desde el inicio del proceso licitatorio. Adicionalmente afirmaron, que el tener directrices incluidas dentro los términos contractuales, les permite asegurar que, frente a posibles incumplimientos relacionados con vulneración de Derechos Humanos, puede llevar como consecuencia la terminación de su relación comercial.

En el marco de este estudio, no se pudo tener acceso a los procedimientos y los documentos internos que las operadoras implementan para sus contratistas de V&SP. No obstante, en las entrevistas, se identificaron algunos aspectos comunes que las empresas participantes del Grupo A, solicitan a los ofertantes del servicio de seguridad privada, a la hora de su evaluación y elección y que están en línea con las recomendaciones de los Principios Rectores:

- Declaración de compromisos en el marco de Derechos Humanos – apropiación ética de las empresas contratistas.
- Sistema de quejas y reclamos propio de la empresa contratista. Sin embargo, hay un seguimiento de este sistema por parte de la empresa operadora.
- Implementación de un programa de capacitación al personal especialista en seguridad, en Derechos Humanos y seguridad física.

En ese último aspecto, algunas empresas del Grupo A, destacaron la importancia de generar acciones encaminadas a la generación de capacidad en el marco del respeto a los Derechos Humanos, como por ejemplo: incentivar el aumento de horas de capacitación en temáticas relacionadas con Derechos Humanos o promover la adhesión o seguimiento de estándares internacionales en seguridad como los establecidas por el ICOCA (International Code of Conduct Association).

Pese a las coincidencias encontradas entre ambos grupos de entrevistados, en el marco de este estudio, los representantes de las empresas contratistas entrevistadas especialistas en seguridad privada, afirmaron no coincidir con las percepciones de las empresas operadoras participantes en el estudio.

En primer lugar, aquellas empresas de V&SP participantes de este estudio, que contaban con más experiencia en el mercado, afirmaron que en los últimos años han venido adoptando prácticas que garantizan el desarrollo de sus actividades en el marco del respeto de los Derechos Humanos. Señalaron que la adopción e implementación de dichas prácticas, superan las relaciones contractuales con las empresas operadoras. Además, reconocieron que no hay ningún sector como el petrolero, que tenga tan ligado a su cultura organizacional, el tema del respeto de los Derechos Humanos. Por esta razón y debido a que las operadoras petroleras son consideradas sus principales clientes, ese grupo de empresas contratistas afirmaron haber empezado a implementar de manera autónoma, prácticas relacionadas con el respeto de los Derechos.

De acuerdo con los entrevistados de las empresas contratistas de V&SP, el tener estas iniciativas, ha llevado a fortalecer su competitividad en el mercado y no siempre, sus prácticas responden a un requisito impuesto por parte de las operadoras. En ese sentido, señalaron que contar con políticas propias enfocadas en el respeto de los Derechos Humanos, sin ser una exigencia contractual, es una práctica que ha generado resultados positivos en términos de su propia imagen corporativa y en sus resultados financieros.

Adicionalmente, estos mismos representantes, señalaron tener la evaluación de riesgos como parte de sus prácticas organizacionales. En ese sentido, mencionaron que el respeto por los Derechos Humanos es un criterio recurrente y transversal en sus actividades. Además, afirmaron ser conscientes de que cualquier vulneración de Derechos Humanos, puede arriesgar sus propias finanzas, su reputación en el mercado y la sostenibilidad de las mismas organizaciones.

La totalidad de los entrevistados de empresas de V&SP aseguraron que, con la crisis del petróleo vivida en los últimos años, las operadoras disminuyeron su inversión en la actividad relacionada con seguridad. El anterior hecho se vio reflejado mediante la reducción de costos a través de la adopción de otros métodos en seguridad, como la instalación de cámaras y de implementación de tecnología, lo cual disminuye la necesidad de personal.

En conclusión, contrario a lo que plantea el enfoque crítico, desde la percepción de las empresas de V&SP, además de tener una clara regulación desde el punto de vista normativo, las prácticas enfocadas en el respeto a los Derechos Humanos han aumentado sus niveles reputacionales lo que se ha venido traduciendo en mejores resultados financieros. De esa manera señalaron, que más allá de las exigencias contractuales de sus clientes, encuentran en los Derechos Humanos una ventaja competitiva que llama la atención de sus clientes y sus otros stakeholders.

Según lo menciona Guías Colombia en su Guía de Seguridad, las empresas operadoras deben *“hacer un seguimiento a las acciones que estén desarrollando las empresas de VySP, para que estas siempre se encuentren en el marco de lo permitido por los Derechos Humanos, y el Derecho Internacional Humanitario donde sea aplicable”*¹⁰².

¹⁰²Fundación Ideas para la Paz (FIP), Secretaría Técnica Guía Colombia (2014). *Guía de Seguridad*. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae154db84.pdf> (Pág. 10).

Lo anterior pone de manifiesto, que el respeto efectivo de los Derechos Humanos, en el marco de un servicio de seguridad suministrado por un tercero privado, se debe establecer bajo la construcción de una relación bidireccional. Se infiere que dicha relación deberá estar compuesta por el trabajo articulado entre un contratista consciente y responsable en esta temática y una operadora diligente consciente de su poder de influencia, para dar línea en el tema de los Derechos Humanos dentro de la relación comercial.

Síntesis

Las siguientes matrices, resumen las principales similitudes y diferencias entre las prácticas que tienen las empresas operadoras del Grupo A con aquellas del Grupo B, en relación con la tercera categoría establecida por los Principios Voluntarios y analizada en este estudio: *Relacionamiento entre las empresas operadoras y los contratistas de vigilancia y seguridad privada.*

SIMILITUDES
1. Señalan que el servicio de seguridad privada se debe a una incapacidad del Estado para brindar seguridad en todo el territorio colombiano.
2. La totalidad de las empresas operadoras participantes en el estudio, afirmaron tener empresas contratistas prestadoras del servicio de vigilancia y seguridad privada
3. Reconocieron la existencia de riesgos que las actividades de los contratistas de V&SP, pueden generar para el goce de los Derechos Humanos de las poblaciones donde se desarrollan las actividades empresariales.

DIFERENCIAS	
GRUPO A	GRUPO B
<p>1. Las empresas afirman que la relación entre operadora y contratista es unidireccional y los lineamientos contractuales relacionados con Derechos Humanos aparecen como los únicos motivadores, para que los terceros incluyan esta temática en sus operaciones empresariales.</p> <p>- Pese a la perspectiva expresada por las empresas operadoras, las empresas contratistas difirieron de esa posición y señalaron que su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos va más allá de la relación contractual con sus clientes.</p>	<p>1. Las empresas no cuentan con cláusulas específicas relacionadas con Derechos Humanos, donde obliguen a los contratistas en seguridad privada a contar con acciones particulares dirigidas al respeto de estos.</p>

<p>2. Señalaron tener procedimientos de contratación, donde los Derechos Humanos están incluidos desde el inicio del proceso licitatorio. Adicionalmente afirmaron, que el tener directrices incluidas dentro los términos contractuales, les permite asegurar que, en caso de posibles incumplimientos relacionados con vulneración de Derechos Humanos, se tendría como consecuencia la terminación de la relación comercial.</p> <p>- Afirmaron que, para el cumplimiento de los compromisos contractuales establecidos por parte de los terceros, es necesario contar con un mecanismo de verificación y de seguimiento a las cláusulas que contienen el tema de Derechos Humanos.</p> <p>Para lo anterior, se identificaron herramientas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración de compromisos en el marco de Derechos Humanos – apropiación ética de las empresas contratistas. • Sistema de quejas y reclamos propio de la empresa contratista. Sin embargo, hay un seguimiento de este sistema por parte de la empresa operadora. • Implementación de un programa de capacitación al personal especialista en seguridad, en Derechos Humanos y seguridad física. 	<p>2. Las operadoras no cuentan con mecanismos o herramientas de seguimiento que obliguen a sus contratistas a dar cumplimiento en esta temática.</p>

La síntesis previamente expuesta, permite analizar las diferencias y similitudes que existen entre las empresas del Grupo A y las empresas del grupo B que participaron en el estudio, en el marco de su relación comercial con los contratistas de V&SP.

Todas las operadoras entrevistadas participantes en el estudio cuentan con este servicio y todos sus representantes identificaron que existe una serie de riesgos en Derechos Humanos para las poblaciones donde se desarrollan las actividades empresariales y que están asociados a las actividades de las empresas contratistas de V&SP. En este sentido, no existen

diferencias en cuanto a conocimiento de la temática entre un grupo y otro. No obstante, existen limitaciones para contratar servicios de seguridad con ciertas características (ej. con fuerte entrenamiento en Derechos Humanos) para las empresas más pequeñas. Esto muestra que las diferencias radican en la manera en que se lleva a cabo la relación contractual en la práctica. Las empresas del Grupo B, al tener operaciones más pequeñas y tener recursos más limitados en comparación con las empresas del Grupo A, cuentan con servicios de vigilancia más restringidos. Lo anterior se debe a que las empresas operadoras se deben acomodar a lo ofrecido por sus contratistas y se dificulta el seguimiento a las actividades de las mismas.

Se concluye, que si las empresas operadoras cuentan con un presupuesto limitado para el servicio de seguridad privada o el tamaño de su operación no amerita una expansión de este servicio, el tema de los Derechos Humanos es considerado como un extra que las empresas contratistas pueden o no ofrecer en el marco de su servicio. A diferencia de las empresas del Grupo A, las empresas del Grupo B no consideran esta temática como fundamental en el servicio requerido de seguridad privada. Lo anterior, debido a que son conscientes de las limitaciones que tienen en el marco de sus exigencias en el contrato comercial o porque por el tamaño de su operación, no encuentran suficientes riesgos que puedan generar en los Derechos Humanos y que ameriten un esfuerzo adicional por parte de sus contratistas.

5. CONCLUSIONES

La relación seguridad-empresas y Derechos Humanos, específicamente en la industria de los hidrocarburos, ha sido un foco de debate y desacuerdo durante varias décadas. Por un lado, hay quienes perciben los estándares voluntarios (entre ellos los PV), como herramientas útiles y suficientes para que las empresas implementen prácticas en el marco del respeto de los Derechos Humanos. Por otro lado, de manera antagónica, hay quienes critican el enfoque voluntario de este tipo de herramientas de gestión, ante la necesidad de dotar su naturaleza de un carácter vinculante que asegure el respeto de los Derechos Humanos como una obligación por parte del sector empresarial.

Conociendo de antemano el debate latente y reconociendo el valor que el grupo de empresas participantes en el estudio le dieron a Los Principios Voluntarios como principal referente en esta temática, se evidenciaron algunos retos importantes para las empresas frente al respeto de los Derechos Humanos, específicamente en el marco de sus prácticas relacionadas con la seguridad de sus operaciones.

Teniendo en cuenta los resultados y el análisis expuestos en el aparte 4 de este artículo, a continuación, se presentan las conclusiones más relevantes encontradas en dicho análisis:

1. Como un resultado de la comparación entre ambos grupos de empresas participantes, se identificó que el acercamiento o distanciamiento a lo planteado por los PV, no se asocia al nivel de convencimiento que las empresas operadoras tienen frente a la temática. Todas las empresas participantes indistintamente de

sus características reconocieron que este es un tema que debe ser tenido en cuenta en su operación. Este acercamiento o distanciamiento al referente, está determinado por la manera de hacerlo, por las herramientas o recursos con que las empresas cuentan para poner en práctica lo sugerido. Adicionalmente, si las operaciones son pequeñas o se considera que no hay un nivel alto de exposición de riesgos, esta es una temática que no es considerada prioritaria en la actividad empresarial.

En esta misma línea, se identificó que aquellas empresas pertenecientes al Grupo A, por su acercamiento al CME y por su incursión en el tema desde el momento en que los PV fueron adoptados por el Gobierno colombiano, han tenido mayor acceso a la información relacionada con esta temática. Además, es posible que por tener una mayor capacidad de recursos financieros y humanos o por tener una mayor exposición pública por diferentes razones, han implementado prácticas relacionadas con el respeto a los Derechos Humanos, acercándose más a lo que proponen los Principios Voluntarios.

2. Existen acciones por parte de las empresas participantes del estudio, que evidencian su voluntad frente al respeto por los Derechos Humanos. Sin embargo, según lo plantean los PV, la falta de articulación de dichas acciones o la ausencia de un enfoque de Derechos Humanos, pueden ser obstáculos para cumplir de manera exitosa la responsabilidad de respetarlos. Se identificó que en todas las empresas operadoras participantes tanto del grupo A como del Grupo B, existen estas acciones, pero en varios casos de manera aislada; así mismo se evidenció la ausencia de un enfoque transversal a toda la operación en DDHH. Esto mismo ocurre en los mecanismos de relacionamiento entre las empresas operadoras y los terceros encargados de la seguridad física de sus operaciones.

En procesos como la caracterización diferenciada de los contextos de operación y la evaluación de riesgos sugerida por los PV, se demuestran estas brechas planteadas.

3. En el marco del estudio, es notoria la ausencia de participación y de inclusión de otros actores como comunidades, autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil, tanto en el proceso de diseño de las herramientas como en la implementación de sus lineamientos. Esto se evidenció cuando se analizaron los ejercicios de evaluación de riesgos, el diseño y seguimiento de los convenios con la fuerza pública. Lo anterior podría reforzar los planteamientos de quienes afirman, que herramientas como PV, responden a los intereses particulares del sector empresarial.

4. En cuanto a la participación y colaboración entre las operadoras y la seguridad pública, se identificaron varios retos, principalmente en el ejercicio de elaboración y ejecución de los convenios de colaboración. Lo anterior permitió concluir que, si bien estos convenios entre las empresas operadoras y la fuerza pública fueron reconocidos por todos los participantes como la principal vía de relacionamiento, aún existen enormes brechas entre lo que plantean los referentes y la práctica.

En este aspecto la principal diferencia encontrada entre las empresas del Grupo A y las empresas del Grupo B, radica en la facilidad que tienen para suscribir un convenio de colaboración con la fuerza pública. Pareciera que esto no se debe a falta de motivación o de gestión por parte de las operadoras, sino porque encuentran limitaciones para poder suscribir un convenio. En ese sentido, el principal reto en este aspecto está en identificar herramientas diferentes a los convenios de colaboración, que permitan de igual manera establecer una relación de colaboración entre empresas operadoras y la fuerza pública en caso que se requiera.

Más allá de las razones o de las motivaciones que las empresas participantes en el estudio tienen para implementar prácticas respetuosas de Derechos Humanos, los resultados de este estudio son una muestra que su gestión en el marco de esta temática ha venido incrementando. Lo anterior puede ser una señal de que, en el país, la etapa de sensibilización en este campo y de su reconocimiento ya fue superado. Aunque aún existe confusión conceptual y metodológica en varios elementos mencionados por los PV, las empresas participantes en el estudio, bien sea por convicción frente al respeto de los Derechos Humanos, o por pragmatismo al intentar minimizar sus riesgos reputacionales, financieros o legales, o simplemente para poder operar en entornos complejos, todas las empresas participantes del estudio afirmaron tener prácticas dirigidas al respeto de los Derechos Humanos, lo que se considera valioso en pro de los mismos Derechos.

Pese a las diferencias que se encontraron entre las percepciones de los representantes de las operadoras participantes, es importante señalar que todos reconocieron los esfuerzos que tanto el Estado como el sector vienen realizando para avanzar en esta temática, principalmente en la adaptación de los referentes internacionales y su implementación en el país.

En el marco de una debida diligencia de cara al respeto por los Derechos Humanos, los referentes señalan que todos los actores involucrados, son responsables de obtener información y conocer prácticas que realizan otras empresas y el gobierno nacional frente a la temática. En ese sentido los Principios Voluntarios señalan: *“las compañías deben consultar regularmente con otras compañías, con los gobiernos del país de origen y anfitriones y con la sociedad civil, acerca de asuntos de seguridad y Derechos Humanos. En lugares donde las compañías que operan tienen preocupaciones comunes, deben considerar la posibilidad de plantearlas de manera colectiva ante los gobiernos anfitriones y del país*

de origen”¹⁰³.

Lo anterior supone el principal reto y la importancia de un trabajo articulado entre el gobierno colombiano, las empresas operadoras y aquellas organizaciones interesadas en el avance de la temática en el país, incluyendo aquellas que tienen un enfoque diferente al que se han venido moviendo los referentes. Dicha articulación, deberá realizarse con el fin de recopilar lecciones aprendidas de todo el sector, indistintamente de las características de las empresas, replicarlas y diseñar herramientas flexibles y a la medida de cada una. Ello, le permitirá al sector y al país avanzar en una gestión empresarial responsable de cara al respeto de los Derechos Humanos, específicamente en el marco de las actividades de seguridad.

¹⁰³ IBID (pág. 6)

BIBLIOGRAFÍA

CASTRO, Alexandra (2016). *Proyectos de extracción minera y movimientos involuntarios de personas: en busca de mecanismos de regulación y protección en Minería y comunidades: impactos, conflictos y participación ciudadana (Tomo IV) en Minería y Desarrollo*. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, febrero de 2016.

Centro de Estudios para la Justicia Social Tierra Digna (Bogotá, 2015). *Seguridad y Derechos Humanos ¿para quién?: Voluntariedad y Militarización, estrategias de las empresas extractivas en el control de territorios*.

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables CREER (2016). *Evaluación Integral Sectorial de Impactos en Derechos Humanos. La minería que no se ve*. Disponible en: <http://creer-ihrb.org/wp-content/uploads/2016/06/Evaluaci%C3%B3n-Integral-de-Impactos-de-la-mineria-en-Colombia.pdf>

Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos (2000). *El fin y los medios: una aproximación a los grupos armados desde la perspectiva de los derechos humanos*.

Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (marzo de 2005). *Derecho Internacional Humanitario: Respuestas a sus preguntas*. Producción en español: Centro de Apoyo en Comunicación para América Latina.

Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (julio de 2007). *Empresas y DIH, Obligaciones y Riesgos*. Disponible en: https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0882.pdf

Comité Minero Energético CME (septiembre, 2012). *Recomendaciones para la Gestión Contractual de Vigilancia y Seguridad Privada, Versión 3*. Bogotá, Colombia. Disponible en: http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2013/09/CME_Recs_Gesti.pdf

Comité Minero Energético CME (2015). *Recomendaciones para la gestión de convenios de colaboración entre fuerza pública y las empresas (Versión 1, de 2015 06 23)*. Disponible en: http://cmecolombia.co/wp-content/uploads/2016/01/rec_gestion_convenios.pdf

Comité Minero Energético (CME) *Seguridad y Derechos Humanos*. Disponible en: <http://cmecolombia.co/principios-voluntarios/>

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Agencia de Cooperación Española para el Desarrollo (AECID), Asociación de Empresarios de Colombia (ANDI), Sustentia Innovación Social; Crea Innovación (2016 – 2017). *Programa de Capacitación y Diálogo regional sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia Plan Nacional de Acción*.

Diario El Espectador. (2013). *Los Principios Voluntarios guían a las empresas en contextos de conflicto político y social*. (Publicado en agosto de 2013). Disponible en: <http://www.elespectador.com/tomalapalabra/pacific-rubiales/los-principios-voluntarios-guian-las-empresas-163-articulo>

Fundación Ideas para la Paz (FIP), Secretaría Técnica Guía Colombia (2014). *Guía de Seguridad*. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae154db84.pdf>

Fundación Ideas para la Paz (FIP), Secretaría Técnica Guías Colombia (2017). *Guía para la Debida Diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro*. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dcf72c4106f.pdf>

Fundación Paz y Reconciliación (2015). *Lo que hemos ganado*. Disponible en: <http://www.pares.com.co/wp-content/uploads/2015/02/Descargue-Informe-Completo.pdf>

HENAO, Juan Carlos; GONZÁLEZ ESPINOSA, Ana Carolina (eds.) (2016). *Minería y comunidades: impactos, conflictos y participación ciudadana (Tomo IV) en Minería y Desarrollo*. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, febrero de 2016.

ICMM; CICR; IFC; IPIECA (2012). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Guía orientativa de implementación*

International Alert, 2005. *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for the Extractive Industries*. Disponible en: <http://www.international-alert.org/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries->

International Finance Corporation (IFC); United Nations Global Compact (UNGC); International Business Leaders Forum (IBLF) (2010). *Guía de Evaluación y Gestión del impacto a los Derechos Humanos (egidh)*. Disponible en: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/GuidetoHRIAM-ES.pdf

ISAGEN SA ESP (2017). *Balance de la Gesti*). [//www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Amoyn](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Amoyn). Disponible en:

<https://www.isagen.com.co/SitioWeb/delegate/documentos/nuestro-negocio/generamos-energia/balance-gestion-ambiental-amoya.pdf>

ISEA Silva, Ricardo (septiembre, 2011). *Las Empresas y los Derechos Humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo No. 12. IESE Business School, Universidad

LAZALA, Mauricio; SERRAT Nora (2009). *Empresas y Derechos Humanos en el 2009*. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH). Disponible en: www.business-humanrights.org

LÓPEZ, Andrea Ariadna; DE BUSTURIA, Francos (2015). *Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. Biblioteca Derechos Humanos – Berg Institute. Bogotá – Otzenhausen – Madrid, 2015.

MACÍAS, Andrés (2016). *Impacto de la minería en las condiciones de seguridad y convivencia ciudadana de los municipios colombianos*. En Minería y comunidades: impactos, conflictos y participación ciudadana (Tomo IV) en Minería y Desarrollo. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, febrero de 2016.

MACÍAS, Andrés; PERNETT, Andrea (diciembre de 2016). *La industria de la seguridad privada y El Estado: Un estudio de la evolución de la Industria en Colombia y en México desde la Teoría*. En cuadernos del CIPE (no. 30). Universidad Externado de Colombia. Bogotá, febrero de 2016.

Ministerio de Defensa (2008). *Política Integral de DDHH y DIH*. Disponible en: https://ejercito.mil.co/departamento_juridico_integral/dd_hh_dih/politica_integral_dd_hh_dih_402406

Naciones Unidas (2008). *Marco de la ONU ‘Proteger, Respetar, Remediar’ para las actividades empresariales y los derechos humanos*.

Naciones Unidas (2015). *Principios de Contratación Responsable. Integración de la Gestión de los Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos en las Negociaciones entre Estados e Inversores. Orientación para los negociadores*. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_SP.pdf

Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar*. Disponible en:

http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Naciones Unidas (1999). *United Nations Global Compact* (UNGC).

Organización Oilwatch Latinoamérica; Observatorio de multinacionales en América Latina (OMAL). *Audiencia sobre empresas de petróleo*. En: “Tribunal Permanente de los Pueblos – sesión Colombia” en Bogotá, 3 y 4 de agosto de 2007. Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article139>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

PERRET, Antoine (ed.). (2010). *Mercenarios y compañías militares y de Seguridad Privadas: dinámicas y retos para América Latina*. Centro de Investigaciones y Proyectos Especiales CIPE. Universidad Externado de Colombia.

PERRET, Antoine. (junio de 2013). *Las Compañías Militares y de Seguridad Privada en el Sector Minero – Energético: un Desafío para la aplicación de los Derechos Humanos*. En: *Los Retos de la Gobernanza Minero – Energética*. Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales, Universidad Externado de Colombia. Bogotá, junio de 2013

Presidencia de la República (2015). *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos (2014 – 2034)*. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

Presidencia de la República, Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *La paz no es solo la solución del conflicto armado, tiene que ser la garantía de los derechos de todos los ciudadanos*. (Publicado el 27 de octubre de 2014). Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2014/Paginas/La-paz-no-es-solo-la-solucion-del-conflicto-armado-tiene-que-ser-la-garantia-de-los-derechos-de-todos-los-ciudadanos.aspx>

Presidencia de la República, Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (2014). *Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa*. Bogotá, Colombia. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

Presidencia de la República, Colombia Avanza, Derechos Humanos y Empresa (2015). *Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresa*. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf>

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (Publicado el 19 de diciembre 2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

RIVAS, Angela (octubre 2011). *Empresas Construcción de Paz y Derechos Humanos. Colombia: el peor y el mejor de los mundos* en: La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor Escola de Cultura de Pau & ESADE: Instituto de Innovación Social.

TRIPARTHI, Salil (publicado: 10 de marzo de 2010). *Have the Voluntary Principles Realised Their Full Potential?* en: Institute for Human Rights and Business. Disponible en: <https://www.ihrb.org/focus-areas/commodities/commentary-have-voluntary-principles-realised-full-potential>

Treaty Alliance en: <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2893>

VALENCIA, León; RIAÑO, Alexander (2017). “*La minería en el Postconflicto: un asunto de Quilates*”. Ediciones B., 01 de Abril de 2017. Bogotá, Colombia.