

**COMPLICIDAD CORPORATIVA EN VIOLACIONES DE DERECHOS
HUMANOS: UN ANÁLISIS DE LOS FACTORES JURÍDICO-POLÍTICOS QUE
FAVORECEN SU COMISIÓN A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE
2011. ESTUDIO DE CASOS KIOBEL VS ROYAL DUTCH PETROLEUM
(NIGERIA) Y PUERTO GAITAN VS PACIFIC EXPLORATION Y PRODUCTION
CORP (COLOMBIA) 2002-2016**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2023**

**COMPLICIDAD CORPORATIVA EN VIOLACIONES DE DERECHOS
HUMANOS: UN ANÁLISIS DE LOS FACTORES JURÍDICO-POLÍTICOS QUE
FAVORECEN SU COMISIÓN A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE
2011. ESTUDIO DE CASOS KIOBEL VS ROYAL DUTCH PETROLEUM
(NIGERIA) Y PUERTO GAITAN VS PACIFIC EXPLORATION Y PRODUCTION
CORP (COLOMBIA) 2002-2016**

CAMILA ANDREA MENDEZ ARENAS

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2023**

Tabla de Contenido

Introducción	4
Diseño de investigación	6
Planteamiento del problema	6
Objetivos	7
Metodología	8
Capítulo I. Marco teórico y conceptual	8
Marco Conceptual	9
<i>El Mandato de Ruggie y los niveles de Complicidad Corporativa</i>	12
<i>El Constructivismo y el papel de las normas sociales en la configuración de intereses</i>	17
Capítulo II. Aspectos Normativos sobre la relación de las empresas y los derechos humanos	20
Pacto Mundial	21
<i>Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos</i>	24
<i>Limitaciones del Pacto Mundial y los PRNU para regular la relación entre empresas y DDHH</i>	29
Capítulo III. Casos: Kiobel vs Royal Dutch Petroleum en Nigeria y Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp en Colombia	31
<i>Caso 1. Kiobel vs Royal Dutch Petroleum en Nigeria</i>	31
<i>Caso 2. Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp</i>	36
Factores jurídicos y políticos que permitieron la violación de DDHH por parte de las empresas en los casos de análisis: el papel del Estado colombiano y nigeriano	39
Capítulo IV. Análisis	42
Aspectos a considerar	44
Conclusiones	45
Bibliografía:	47

Introducción

La globalización es un proceso histórico y evolutivo de larga data, si bien no es sino hasta los años setenta y ochenta del pasado siglo que alcanza su mayor auge. Se consolida un sistema de relaciones económicas basadas en la integración interorganizacional, la alianza entre sector público y privado y la promoción del intercambio comercial a escala mundial. Dichas relaciones permitieron el fortalecimiento de la fluidez de capital entre Estados y actores privados, la producción de bienes y la adquisición de servicios (Torres, 2011).

En su contexto, el sector empresarial se convirtió en un actor protagónico de las relaciones económicas y de intercambio comercial. Con la consolidación de este modelo integracionista, las empresas tuvieron un crecimiento significativo y su relación con la globalización fue articulada. De hecho, es en este periodo que las corporaciones entran en una fase de expansión territorial y comercial pasando a ser empresas multinacionales.

Las empresas multinacionales (EM) pueden ser concebidas como corporaciones que desarrollan y controlan operaciones o activos que generan ingresos en múltiples países. Su característica principal es realizar inversiones extranjeras en economías que ofrezcan las condiciones necesarias para desplegar su funcionamiento. (Jones, 2005)

Sin embargo, en medio de ese auge económico, las EM no tardaron en mostrar un lado preocupante, pues con su expansión se vieron ampliamente cuestionadas por su complicidad en violaciones de derechos humanos en los Estados donde hacían presencia. Las críticas dirigidas a las EM van desde la afectación medioambiental, pasando por el fomento de la violencia, hasta el perjuicio directo de las condiciones sociales de las diferentes comunidades en las que operan. Son, además, cuestionadas por injerir de forma negativa en las dinámicas de los territorios y sus pobladores, lo que ha generado múltiples conflictos políticos, sociales, económicos y jurídicos.

Esta situación ha ocasionado un malestar creciente en las sociedades donde operan y ha despertado la demanda de diferentes organizaciones de la sociedad civil a escala mundial de vincular a las EM como responsables en materia de derechos humanos. Sin embargo, esta exigencia tropieza con una dificultad particular: los responsables en materia de ddhh son los

Estados, pues son ellos quienes adhieren y ratifican los tratados de ddhh y asumen obligaciones explícitas en tal sentido frente a la comunidad internacional y sus ciudadanas/os. Las empresas en cambio son actores privados, cuyas relaciones no se rigen por el Derecho Internacional Público, sino Privado. Además, vincular a las EM con los ddhh equivale a privatizar estos últimos, esto es, hacer de ellos un asunto de regulación privada.

Con todos los elementos previamente mencionados, el propósito del trabajo es analizar los factores de naturaleza jurídica y política que han facilitado la complicidad corporativa transnacional en materia de violaciones de DDHH. Para el desarrollo de ello, este texto se estructura de la siguiente manera: el primer capítulo enmarca conceptual y teóricamente el tema con base en los postulados analíticos y normativos del enfoque constructivista, así como la caracterización de la complicidad de las EM en materia de ddhh. En el segundo, se plantean los avances y las limitaciones que se ha dado en la normativa internacional con respecto a la regulación de la actividad empresarial, teniendo en cuenta los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por la ONU en 2011 (Principios Rectores o Principios Ruggie de aquí en adelante).

En el tercer capítulo, se realiza una caracterización de los casos de estudio electos *Kiobel vs Royal Dutch Petroleum en Nigeria* y *Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp en Colombia*, teniendo en cuenta, las causas del conflicto, el papel de las empresas y las instituciones estatales y los aspectos contextuales de cada uno de los escenarios territoriales. En el cuarto capítulo, se realiza el análisis correspondiente al desarrollo de la investigación. Finalmente, como cierre del trabajo de grado se presentan las conclusiones pertinentes.

Diseño de Investigación

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El auge del corporativismo multinacional o transnacional trajo muchos beneficios, entre ellos el acceso al empleo de más personas, el crecimiento económico y el desarrollo social. De

hecho, hay sectores de la economía que aseguran que, sin estos actores, las economías no crecen ni prosperan. Sin embargo, la consolidación de los actores corporativos con alcance multinacional también acarreo en muchos países problemas relacionados con la violación de derechos humanos.

Por ejemplo, existen problemas relacionados con lo que en la literatura especializada (Nikken, 2010, Fundación Ideas para la Paz 2010 y Rees y Vermijs 2008) se conoce como el “Doble Estándar”, entiéndase como empresas que en el país de origen o donde son anfitriones cumplen con los estándares de ddhh, mientras que en algunos países en vía de desarrollo, que son considerados Estados fallidos con altos índices de corrupción o donde hay escenarios de conflictos armados, las EM se benefician de la violación de derechos laborales, la explotación del trabajo infantil y la discriminación racial y de género, entre otros abusos relacionados con los derechos ambientales.

En ese sentido, es importante examinar a la luz de los estándares desarrollados en materia de responsabilidad empresarial frente a los ddhh, la complicidad de las EM con abusos en los cuales se han visto comprometidas. Esto, bajo la consideración de los factores jurídico-políticos que favorecen dicha complicidad y bajo el recurso a dos estudios de caso, a saber: el de la comunidad de Kiobel (Nigeria) por violaciones de ddhh en las que se alegó la responsabilidad de la Royal Dutch Petroleum y el de Puerto Gaitán (Colombia) contra Pacific Exploration y Production Corp., con el fin de determinar la necesidad de aplicar los Principios Rectores.

Pregunta de investigación

Visto lo anterior, la pregunta de investigación es: ¿Cómo los Principios Rectores de 2011 permiten determinar los factores jurídico-políticos que favorecen la complicidad empresarial en materia de violaciones de ddhh?

Esta pregunta se responderá a partir de dos estudios de caso, uno antes de la vigencia de los Principios en mención, y el otro después de su adopción en 2011.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar los factores de naturaleza jurídica y política que han facilitado la complicidad corporativa transnacional en materia de violaciones de DDHH.

Objetivos Específicos

- Encuadrar teórica y normativamente la relación entre EM/DDHH.
- Identificar los avances y limitaciones normativas con relación a la responsabilidad corporativa de las empresas transnacionales.
- Analizar la complicidad corporativa transnacional en los casos *Kiobel vs Royal Dutch Petroleum* en Nigeria y *Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp* en Colombia.

Metodología:

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con un diseño cualitativo, ya que el tema de estudio corresponde a un proceso de descripción, interpretación e intercambio de argumentos que buscan analizar los aspectos relacionados al papel de las Empresas Multinacionales con respecto a la situación de los Derechos Humanos en contextos territoriales donde estas hacen presencia. Específicamente, , los casos de *Kiobel vs Royal Dutch Petroleum* en Nigeria y *Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp* en Colombia. Esto, en tanto que la investigación de carácter cualitativo permite comprender que la forma en que los sujetos conciben y experimentan los fenómenos que los rodean y le dan un determinado significado (Sampieri, 2014).

Además, para Sartori (1984) el método comparado es una forma importante de hacer investigación en ciencias sociales. Sin embargo, para este fin la comparación debe responder primero si los fenómenos en comparación pueden tener diferencias o similitudes. En ese sentido, la comparación debe hacerse de manera cuidadosa. Por ello, los casos escogidos de Nigeria y Colombia resultan comparables en la medida, que el papel de las empresas ligadas al extractivismo han generado efectos ambientales, deterioro del tejido social, pobreza, violencia y desigualdad.

En ese sentido, para el desarrollo metodológico de esta investigación se tendrán en cuenta las siguientes variables de análisis: el papel del Estado frente al cometimiento de las violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, los mecanismos o escenarios jurídicos para denunciar las violaciones de derechos humanos, los contextos sociales en que se dieron los casos de violación a los ddhh y el foco o sector donde se violaron los derechos humanos, teniendo en cuenta, que son casos con empresas petroleras pero que tienen particularidades distintas.

Con todos los elementos previamente mencionados, para el desarrollo de la presente investigación se usaron fuentes de recolección primarias y secundarias. Por un lado, para las primarias se revisaron documentos jurídicos como tratados, convenciones y principios de carácter vinculante con respecto al papel de las empresas multinacionales y los Derechos Humanos. Además, se revisaron sentencias y disposiciones normativas emitidas por operadores de justicia local para comprender de manera integral el fenómeno a estudiar.

Por otro lado, las secundarias, se revisaron todas aquellas que emitieron las organizaciones no gubernamentales, los informes de los centros de pensamiento, las fundaciones y los organismos multilaterales. Así como también se tomaron ciertos aportes desde la literatura especializada en el tema. Finalmente, existen otras fuentes de información secundarias claves para este trabajo investigativo como la revisión de prensa.

Capítulo 1. Marco Teórico y Conceptual

De acuerdo con el orden preestablecido en la introducción, este primer capítulo tiene como objetivo central acercar al lector con las herramientas teóricas y conceptuales pertinentes para poder analizar el papel de las empresas multinacionales con respecto a la violación de los Derechos Humanos. Para dicho fin, este acápite recoge los siguientes aspectos analíticos. En primer lugar, se elabora el marco conceptual correspondiente con los conceptos de Empresa Multinacional, Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Humanos.

En segundo lugar, se desarrollan los postulados teóricos con relación a la complicidad Jhon Ruggie teniendo en cuenta, que a partir de esta caracterización se pueden utilizar sus aportes como herramienta de análisis de los casos de estudio en mención. Finalmente, en tercer lugar

se plantean los elementos teóricos del enfoque constructivista esto para reforzar el argumento que cada una de las sociedades y actores tienen su propia especificidad frente a los fenómenos.

Marco Conceptual

- **Empresas Multinacionales:**

El concepto de Empresas Multinacionales tiene diversas nociones y definiciones. Por ejemplo, para Willets (2001) es una compañía que tiene base en un país, la cual tiene filiales y que mantienen algún tipo de relación con otras empresas o gobiernos en otros países. Asimismo, Durán (2001) considera que estas se pueden definir como que posee y ordena filiales en uno o más países extranjeros. Es decir, es una organización con ánimo de lucro creadora de ganancias y recursos que controla una cantidad de bienes en múltiples escenarios.

Por otra parte, para Gilpin (2001) y Lascaurin (2012) aseguran que las multinacionales tienen origen en un país, pero tienen incidencia económica, política y cultural en otro. Además, tienen filiales que determinan las relaciones económicas que se dan en los países donde desarrollan su presencia. Es importante precisar al lector, que una empresa Multinacional se diferencia de la Transnacional teniendo en cuenta, que la segunda lo que hace es crear clones de empresas que se rigen bajo un liderazgo central, pero que se rige por las normas locales. Mientras que la primera se dirige desde una sede central.

Teniendo en cuenta todos los elementos previamente mencionados, para la presente investigación se va a entender como una corporación de gran tamaño, creada, registrada y organizada en un país, pero con sucursales y filiales repartidas en uno o más países que le permite realizar relaciones de intercambio económico y comercial.

- **Responsabilidad Social Empresarial**

Según el informe de la KAS (2012) la Responsabilidad Social Empresarial -RSE en adelante-, se puede entender como la construcción empresarial para afirmar los objetivos e intereses articulados con el desarrollo del proyecto teniendo en cuenta, la interacción con sus empleados, las relaciones con el entorno, los proveedores y la relación con la comunidad que

ejerce en un determinado entorno social y cultural. En términos de esta corporación la RSE se define como:

“El compromiso de una organización de hacerse cargo de los impactos que sus decisiones y actividades tienen en la sociedad y el medio ambiente. ¿Cómo deben las empresas asumir esa responsabilidad? La respuesta es también simple: por medio de comportamientos transparentes y éticos consistentes en un desarrollo sostenible, que consideren las expectativas de las partes interesadas, que cumplan con la legislación del país y la internacional, además de que estén integrados al quehacer cotidiano de la organización” (KAS, 2012. Pág. 22).

Asimismo, para Tanoira (2007) la Responsabilidad Social Empresarial debe cumplir con los siguientes principios o ámbitos para desarrollarse de manera eficiente. En primer lugar la RSE, debe contribuir a la calidad de vida de la gente al interior de la organización, cuidar y preservar el ambiente y el entorno donde generan su actividad, desempeños con un código de ética y articulación entre la visión y misión de la empresa con los bienes producidos y el entorno. Finalmente, Rodríguez y Uzcátegui (2007) aseguran que la RSE tiene unas áreas necesarias para ser socialmente responsables: la primera, el área de función económica, producción de bienes y servicios que la economía necesita, creación de empleos, seguridad e higiene y garantía de seguridad de los trabajos. La segunda, áreas de calidad de vida, se enfoca si verdaderamente la empresa está mejorando las condiciones de vida de la sociedad donde generan su actividad económica. Esa premisa adquiere un carácter de integralidad teniendo en cuenta, el ambiente externo y el territorio. La tercera, se refiere al área de inversión social que hace la empresa en la comunidad, es decir, la capacidad que tiene la compañía en resolver problemas de y por la comunidad.

Principios voluntarios

En el marco de la construcción del Pacto Global, la Responsabilidad Social Empresarial, fue concebida como un escenario de construcción de aprendizaje que servía para fomentar las prácticas responsables en el respeto por los derechos humanos, los estándares y condiciones laborales, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción empresarial, construir y compartir prácticas para desarrollar herramientas de innovación corporativa frente a la promoción y respeto de los ddhh, conseguir nuevos actores y alianzas para intercambiar experiencias

ligadas a la RSE y lo más importante difundir a las grandes corporaciones un sentido mensaje de adecuar las prácticas empresariales a estándares de responsabilidad social con el entorno donde ejerce sus acciones (Ruggie, 2000).

- Derechos Humanos

La definición conceptual sobre los Derechos Humanos tiene diversas posturas, enfoques y perspectivas. Sin embargo, en lo que ocupa la presente investigación, la discusión y debate sin resolver no será un aspecto central. Se entenderá los derechos humanos como un conjunto de normas incorporadas en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a través de diversos instrumentos internacionales, con diferente grado de fuerza jurídica. Dichas normas tienen como punto de partida la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En ese sentido, son un conjunto de normas que establecen los derechos humanos protegidos internacionalmente y cuya titularidad se predica con alcance universal a todos los individuos y determinados grupos. Es importante señalar que su protección y garantía son obligación de los Estados (Cardona y Horacio, 2018). La definición ofrecida por Ferrajoli (1999) para los derechos fundamentales es válida para su caracterización:

Son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestación) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica, y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas o autor de los actos que son ejercicio de éstas (Ferrajoli, 1999. Pág. 37).

Es importante mencionar que estos derechos están amparados internacionalmente, por tratados e instrumentos como: la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, la “Carta de las Naciones Unidas”, el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político” y el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” los cuales promueven el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana e impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal para respetar los

derechos y las libertades humanas. Además, estos instrumentos exhortan a los individuos a tener responsabilidades en respetar los derechos en colectividad.

- ***El Mandato de Ruggie y los niveles de Complicidad Corporativa***

El Mandato de Ruggie

Hacia el año 2003, en la Subcomisión de Derechos Humanos de las Organización de las Naciones Unidas ONU en adelante, construyó y adoptó un documento rector conocido como “Las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos”. Dichos elementos regulatorios y normativos buscaban delimitar y precisar en forma definitiva las obligaciones y responsabilidades que debían tener las empresas con relación a los derechos humanos y ambientales. En otras palabras, fueron los compromisos construidos y diseñados para el cumplimiento de las empresas por parte del derecho internacional. En términos de Bilchitz (2010) sobre este documento:

Impusieron responsabilidades de gran alcance sobre las actividades comerciales para la realización de los derechos fundamentales y a la vez para delinear el perfil de un régimen legal internacional que regirá a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en esta área. Se dice que las Normas derivaron su autoridad legal de sus fuentes en tratados y del derecho internacional consuetudinario, como una reafirmación de los principios jurídicos internacionales aplicables a las empresas (2010, página. 211).

Pese a la adopción del documento por la ONU la reacción frente a las normas de responsabilidad social empresarial tuvo una serie de posiciones divergentes con respecto a la regulación e implementación de los elementos del documento. En ese contexto, tal como lo señala Ruggie (2007) por un lado las Organizaciones No Gubernamentales -ONG en adelante- de derechos humanos apoyaron la estructuración del texto y su articulado. Por otro lado, el sector empresarial se opuso con fortaleza. De hecho, al enviarse el texto a la asamblea de Estados en pleno, generó una oposición por parte de algunas naciones en tanto las normas no contenían un fundamento legal. Sin embargo, había otras naciones que afirmaban que las normas eran polémicas, pero que resultaba importante generar las discusiones en torno a la

determinación de las responsabilidades que debían tener las empresas con relación a la promoción y el respeto de los derechos humanos e instaron a la Subcomisión a indagar a profundidad sobre este tema. Para ello, se solicitó crear un equipo de trabajo que investigará a profundidad esta relación entre EM y derechos humanos. El profesor John Ruggie de la Universidad de Harvard fue nombrado en calidad de experto como Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas (entonces, Koffi Anan) con un mandato de dos años y sus principales características u obligaciones a realizar fueron (Naciones Unidas, 2005):

Identificar y precisar los estándares de responsabilidad por parte de las empresas transnacionales en temas relacionados con los ddhh, construir un marco de acción que dictamine de manera efectiva tanto la función del Estado y las empresas con respecto a los derechos humanos teniendo en cuenta, todo el constructo de la cooperación internacional que se de en este tema. Asimismo, los objetivos mencionados no pueden ser materializados sin una precisión teórica y jurídica en los conceptos de “Complicidad” y “Esfera de influencia, en lo que consta de la relación entre empresas y ddhh. Finalmente, hay construir una estructura metodológica que pueda determinar la evaluación del impacto que tienen sobre los derechos humanos las acciones que tienen las empresas transnacionales, para realizar una serie de recomendaciones para que las empresas transnacionales mejoren su relación con el respeto de los derechos humanos.

A partir de esto, se puede evidenciar que el mandato de Ruggie condensa en dos escenarios los elementos que surgen para entender la relación entre empresas y ddhh. El primero, el mandato busca precisar y construir el contenido para construir las normas que van a regular la relación entre los ddhh y las empresas. El segundo, es un tema procedimental el cual apunta a asegurar de manera clara qué responsabilidades van a tener los actores con respecto a los derechos humanos y quien va a tener la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normas establecidas.

Respetar, Proteger y Remediar: un marco teórico para la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos

De acuerdo con los tiempos estipulados y las necesidades que se crean en el trabajo asignado a Ruggie presenta un marco que comprende tres principios fundamentales de responsabilidad que deben tener los actores para entender la relación entre las EM y los ddhh. En primer lugar, asegura que los Estados tienen el deber de proteger y garantizar los derechos individuales frente a los abusos y violaciones de DDHH por parte de actores no estatales. Asegurando que esto invita a que los operadores de justicia de cada Estado busquen construir medidas regulatorias para fortalecer el marco legal que rige los derechos humanos y las empresas, es decir, que se busquen los mecanismos y estrategias necesarias para el cumplimiento y respeto de los ddhh por parte de las empresas.

En segundo lugar, el profesor Ruggie argumenta que la responsabilidad social empresarial se extiende y se debe aplicar a todos los derechos humanos establecidos a nivel internacional. Por ende, señala que es importante definir las responsabilidades sobre los derechos fundamentales que tienen las empresas y diferenciarlas de las responsabilidades que tienen los Estados. En términos del autor, esto no es otra cosa más que respetar los derechos es no violar los derechos de otros y que las empresas garanticen que sus actividades no generen impacto negativos sobre la comunidad donde desarrollan su actividad y afecten los derechos humanos.

El tercer principio sobre la relación entre empresas y ddhh para Ruggie, se centra en los mecanismos legales que se deben tener para el tratamiento de conflictos entre las empresas y los derechos humanos. En ese contexto, el autor indica que se deben garantizar los procesos de investigación en los escenarios donde se dan violaciones de derechos de manera sistemática o parcial. Además, deben existir los mecanismos necesarios para imponer sanciones y reparaciones en escenarios donde se hayan dado este tipo de cosas.

Principios del Marco de Ruggie		
Papel del Estado	Papel de las Empresas	Mecanismos legales
Los Estados tienen el deber de proteger y garantizar los derechos individuales frente a los abusos y violaciones de	Responsabilidad social empresarial se extiende y se debe aplicar a todos los derechos humanos	Garantizar el proceso de investigación.

ddhh por parte de actores no estatales.	establecidos a nivel internacional	Determinar sanciones y reparaciones a quienes infringen las normas.
---	------------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, Bilchitz (2010) recoge que el mandato surge como una respuesta a la incapacidad de cohesionar a los actores por parte de las normas que se establecieron en el documento rector que adoptó la subcomisión en 2003. Sin embargo, solo fue hasta el año 2008 y una extensión hasta el año 2013, que los principios de Ruggie se empezaron a materializar en la agenda de la ONU, esto con el fin de garantizar la discusión sobre la relación que existe entre los ddhh y las empresas. Por ende, a continuación vale la pena mencionar el tema de la complicidad y sus elementos teniendo en cuenta, que si bien los principios del profesor Ruggie son un avance, siguen existiendo normas y prácticas que ponen en tela de juicio la adopción de los principios teniendo en cuenta, los niveles de complicidad.

Niveles de Complicidad

Un pilar fundamental que deben tener las Empresas Multinacionales es la responsabilidad social empresarial y el respeto por los Derechos Humanos. Sin embargo, existen casos donde la promoción y el respeto por estos es omitido por parte de las corporaciones. En ese sentido, Ruggie (2008) desarrolla una caracterización del papel de las empresas sobre la violación de los DDHH con respecto a la complicidad. Para ello, el autor entiende la complicidad como la participación indirecta en los abusos y falta de garantías de los derechos, no solo por parte de su funcionamiento sino del conocimiento de que se hacen afectaciones y omite cualquier marco de acción.

Además, para Wettstein (2010) la complicidad corporativa es un proceso cognitivo, ya que la empresa debe conocer que las acciones de su funcionamiento puedan contribuir a la violación de Derechos Humanos y seguir haciéndolo de manera deliberada. Es importante mencionar, que la complicidad y/o omisión por parte de las empresas en respetar el acceso a los derechos, existen unos niveles o categoría que permiten caracterizar la complicidad del sector empresarial en contextos donde hay violación sistemática de Derechos Humanos:

- **Complicidad Directa**

Este tipo de casos de complicidad directa empresarial o corporativa, surgen cuando la contribución a la violación de los Derechos Humanos es en temas específicos y evidentes. Por ejemplo, estos casos se pueden reflejar en ocasiones cuando las corporaciones prestan sus instalaciones para llevar a cabo torturas, situaciones violentas y secuestros.

- **Complicidad Indirecta**

Se habla de complicidad indirecta cuando las acciones de la corporación no contribuyen directamente al hecho de cometer violaciones a los Derechos Humanos, sino que facilitan que se cometan afectaciones a los derechos. Es decir, tienen una responsabilidad ya que sus acciones pueden llevar a cabo que se afecten las garantías de los habitantes de un pueblo. Por ejemplo, no pagar impuestos de funcionamiento genera inconvenientes para los proyectos de inversión social o pagar tributos a gobiernos que realizan continuas violaciones sistemáticas de derechos.

- **Complicidad beneficiosa**

Este tipo de complicidad no evidencia una acción u omisión de violación de los Derechos Humanos por parte de la corporación. Sin embargo, se beneficia de la perpetración de la violación de derechos por parte de un tercero y este no denuncia sino que se beneficia de este tipo de acciones. Por ende, para el autor es importante diferenciar en este tipo de complicidad lo legal de lo moral. Desde el punto de vista legal, la corporación no incurre en faltas, sin embargo, moralmente la violación de DDHH debe ser reprochable en todo momento y situación.

- **Complicidad Silenciosa**

Es un tipo de complicidad donde la empresa, no asume las responsabilidades de pronunciarse sobre las violaciones de los Derechos Humanos y decide omitir cualquier actuación para no afectar sus relaciones con los gobiernos, las empresas y los responsables de afectar los derechos. En interpretación de autor, este tipo de inacción alienta al perpetrador en seguir adelantando acciones que cuestionen el bienestar humano. A continuación en la tabla 2. Se pueden evidenciar ejemplos para cada uno de los casos de complicidad desarrollados por Wettstein:

Complicidad directa	Complicidad indirecta	Complicidad beneficiosa	Complicidad Silenciosa
En el año 1977 las fuerzas policiales en la India inspeccionaron y manifestaciones y protestas violentamente reprimidas por activistas utilizando helicópteros proporcionados por Enron Corporación.	En la segunda guerra mundial, varias corporaciones pagaban y financiaban las acciones del régimen nacionalsocialista. Este tipo de complicidad es indirecta.	En Colombia, las empresas se vieron beneficiadas por el control territorial en algunas regiones del paramilitarismo, su presencia les permitía realizar su funcionamiento. Sin embargo, es cuestionable todos los efectos en la sociedad civil que estos ocasionaron.	La Federación Internacional de Fútbol y Asociados, con la muerte de los obreros de las estadios en Qatar no sentó ningún precedente con respecto a la violación de Derechos Humanos

Fuente: Elaboración Propia

- *El Constructivismo y el papel de las normas sociales en la configuración de intereses*

Con la culminación de la “Guerra Fría”, las Relaciones Internacionales entraron en un proceso de revisión epistemológica y analítica frente a la incapacidad de explicar los fenómenos internacionales desde los dos enfoques predominantes en la disciplina: el neorrealismo y el neoliberalismo. Ello impulsó la necesidad de que nuevas perspectivas y herramientas analíticas se incorporaran en la disciplina, con el fin de dar cuenta de aspectos y problemas descuidados en las dos corrientes dominantes, y brindar un cuadro más preciso del devenir de la política mundial (Muñoz, 2012). Entre los nuevos enfoques que aparecen en esa línea figura el constructivismo.

Alexander Wendt define el Constructivismo como una teoría estructural de la política internacional que se basa en tres pilares fundamentales: el primero, los Estados no son los únicos actores en el sistema internacional, existen múltiples factores que inciden en este escenario; sin embargo, sí son los jugadores que más inciden en el orden internacional. El segundo, las estructuras que determinan el sistema son más intersubjetivas, esto es,

ideacionales, que materiales. El tercero, los intereses, identidades, objetivos y metas de los Estados no están dados de forma externa o exógena a la interacción de los actores (Estados), sino que se construyen en ese mismo proceso de interacción y aprendizaje recíproco (Wendt, 2005).

El constructivismo tiene una vertiente que se centra en el papel de las normas con respecto a la configuración de los regímenes internacionales, que para el caso que aquí nos ocupa es el régimen internacional de derechos humanos. En esta línea de investigación figura John Ruggie, quien en 2005 ocuparía el mandato de Representante Especial del Secretario de Naciones Unidas para el tema de Empresas y Derechos Humanos y, consecuentemente, el experto responsable de los Principios Rectores sobre este asunto. Por cuanto el marco fundamental para este trabajo son estos Principios, sólo se hará la referencia estricta a aquellos aspectos que, en la amplia producción académica de Ruggie, permiten comprender el íntimo nexo entre el constructivismo normativo de este autor y los Principios Rectores.

Partiendo de la misma premisa que Wendt, Ruggie (2003) considera que las identidades de los Estados no están dadas exógenamente a la estructura anárquica del sistema internacional, sino que se configuran en el proceso de interacción que éstos establecen entre sí. Ahora bien, dicho proceso de interacción –y ahí radica su especificidad– no está condicionado o constreñido únicamente por factores puramente materiales (poder, capacidades), sino por el significado que se atribuyen mutuamente los actores; en otras palabras, las identidades son atribuciones de significado al otro, lo que implica un proceso de aprendizaje inter-subjetivo, un proceso en el que, dependiendo de dichos significados, se configuran también los intereses. Como lo ha expresado Ruggie:

El hecho de que el comportamiento humano en todos sus niveles de agregación social se encuentre constreñido, está fuera de disputa. También está el que ciertas respuestas específicas se den frente a ciertos tipos de constreñimientos estructurales o exigencias situacionales. Lo que los constructivistas rechazan, sin embargo, es la pretensión o supuesto [se refiere, desde luego, a los neorrealistas y neoliberales] de que el estudio de tales fenómenos constituya la totalidad de la empresa científica social. (Ruggie, 2003, p. xi)

Ruggie hace descansar esta posición en las consideraciones del filósofo y lingüista Searle (1995), quien muestra la existencia, por demás evidente, de hechos sociales (convencionales, en palabras de este autor), diferentes de los hechos “naturales”. Para Searle, los hechos sociales son aquellos que existen en virtud de que *estamos de acuerdo* sobre su existencia,

consideramos que son verdaderos en una comunidad determinada de actores. Ahí se encuentran, por ejemplo, el dinero, las instituciones sociales, las reglas de comportamiento, etc. (Ruggie, pp. 13-15)

Uno de los factores que desempeñan un papel primordial en el proceso de interacción social, a través del cual se constituyen las identidades y los intereses, son las normas (p. 15). Si se considera que los significados intersubjetivos compartidos por los actores determinan las reglas y criterios de un comportamiento legítimo, las normas sociales tendrán entonces un lugar prioritario no sólo en la comprensión de la política mundial, sino también en su construcción. (Ruggie, 2003)

Las normas sociales son una de las formas que revisten los significados intersubjetivos, y consisten en expectativas compartidas de lo que debe ser un comportamiento aceptable. Cuando se observa el rol que han desempeñado los derechos humanos en la configuración del mundo actual, se advierte que su interiorización por parte de los Estados, si bien no ha sido todo lo rápida y eficaz que se hubiese podido esperar, ha operado un cambio esencial en el mundo de la segunda post-guerra, al punto de poderse hablar hoy de regímenes internacionales de derechos humanos (universal y regionales, pero también a escala doméstica en los Estados).

De otra parte, se advierte también que los regímenes internacionales no son estáticos, sino que se van modificando, expandiendo y fortaleciendo históricamente. La difícil cuestión de cómo llevar a las EM a un comportamiento acorde con los estándares internacionales de ddhh, será una cuestión que Ruggie abordará desde una interacción entre los tres actores involucrados en este tema: Estados, empresas y sociedad civil. Este proceso de construcción de nuevas normas sociales orientadas a la regulación de la actuación empresarial frente a los ddhh, dará como fruto un marco teórico compartido e interiorizado por los tres actores: “Proteger, Respetar y Remediar”, consistente en que, en efecto, los Estados deben proteger los ddhh; las EM no deben ser cómplices ni cometer acciones en detrimento de los ddhh, es decir, respetarlos; y deben, por último, junto al Estado, remediar (reparar) los daños que sus acciones puedan cometer. Este marco teórico es, para Ruggie (2014), el “qué”, la parte sustantiva de este proceso de construcción de normas sociales en torno a la relación Empresas/Derechos Humanos.

Todos los elementos previos, sirven como herramienta teórica y conceptual para hacer el análisis y entender el papel de las empresas y los DDHH. A continuación, en el siguiente capítulo se hace mención sobre los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH a profundidad, que indican, a diferencia del marco “Proteger, Respetar y Remediar”, el “cómo”, la aplicación de las normas que regulan esta relación y orientan el comportamiento de los actores empresariales en términos del respeto de los derechos humanos.

Capítulo II. Aspectos Normativos sobre la relación de las empresas y los derechos humanos

La regulación jurídica sobre el papel de las empresas en el respeto y promoción de los ddhh ha sido un tema de un debate que sigue sin culminar. Por un lado, existen posiciones como las de las ONG que aseguran que existe una debilidad en materia de normativa que genere responsabilidades en las empresas con respecto a su papel en escenarios donde se violan los ddhh de manera sistemática. Por otro lado, están quienes aseguran que las regulaciones existentes son suficientes para determinar el papel y el procedimiento de las instituciones responsables en operar justicia a las empresas que violen los DDHH. Finalmente, están quienes insisten en que las normas internacionales tienen una balanza desequilibrada en contra de las empresas y sus regulaciones desincentivan la expansión de empresas en nuevos escenarios.

Con esos elementos en discusión, el objetivo central de este capítulo es describir los aspectos normativos que se han dado en el sistema internacional para entender la relación entre las empresas y los DDHH. Para ello, se hace una revisión de los principios y/o elementos que se esgrimen en el Pacto Mundial de 2002 y los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos en 2011. Para finalmente, entender los avances y las limitaciones que se han dado en este escenario y aplicarlos a la luz de los casos seleccionados para el desarrollo de la presente investigación.

Pacto Mundial de 2002

El pacto mundial fue una iniciativa presentada por el entonces secretario de la ONU Kofi Annan que surge en el marco del desarrollo del Foro Económico Mundial. Surge a partir de

los diversos debates entorno a la globalización. Esta estrategia buscó que se articularan las empresas, las organizaciones laborales, las ONG y otros agentes civiles con la ONU con el fin de construir una serie de medidas para apostarle a la construcción de un economía integral y sostenible. En términos de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (S.F) sobre el Pacto Mundial afirma lo siguiente:

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria de responsabilidad cívica corporativa. Como tal, el Pacto Mundial no es un instrumento regulatorio –no efectúa una vigilancia “policia” u obliga a determinados comportamientos ni impone condiciones a las empresas-, en su lugar, el Pacto Mundial destaca el interés propio de las empresas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil por compartir y poner en práctica una serie de principios en los que se basa el Pacto Mundial (S.F, Pág. 5).

En otros términos, este pacto busca construir un marco contextual que permita fomentar y difundir los temas de innovación, soluciones creativas a los conflictos y busca impulsar el sentido de responsabilidad cívica de los actores empresariales. Asimismo, esta estrategia busca que las empresas que acogen los principios estén basadas en el respeto y promoción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Mundial del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Laborales y la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

Bajo ese contexto, en junio del año 2002, luego de dos años de su lanzamiento como estrategia se adopta como un tratado que promueve la articulación entre los actores y crea el Consejo Consultivo para desarrollar una agenda de acción que promueva la alianza entre empresas, dirigentes sindicales y representantes de las organizaciones sociales. Adicionalmente, el Pacto Mundial se compone de cuatro pilares para fomentar la participación de los actores empresariales en el pacto:

Pilar 1. El aprendizaje

Hay que precisar cómo se pueden poner en práctica los principios generales de la ONU las empresas con el fin de respetar los ddhh, propiciar una plataforma para motivar a las empresas a adoptar los postulados del pacto y llevarlos a la implementación y crear instrumentos para construir un diálogo entre actores empresariales que permitan entender de mejor manera la adopción de los principios del Pacto.

Pilar 2. Diálogos Políticos

Los objetivos específicos de este pilar son: fomentar el intercambio de puntos de vista sobre los desafíos de la globalización, fortalecer las redes de articulación y cooperación entre las organizaciones laborales y la sociedad civil y formular soluciones innovadoras para los temas complejos que subyacen del proceso de globalización.

Pilar 3. Proyectos Asociativos

Este pilar del pacto es fundamental, ya que insiste en la necesidad de construir iniciativas conjuntas para poner a dialogar los principios del pacto con los objetivos de la ONU, a través del enfoque colaborativo y la estabilidad entre quienes acepten ser parte de las estrategias que subyacen del pacto.

Pilar 4. Estructuras Locales

Según el enfoque colaborativo del Pacto, es importante establecer que este tiene un alcance de alianzas a nivel mundial y que se deben fortalecer las redes entre naciones, regiones y actores que trabajen por mejorar las relaciones entre las empresas y la sociedad civil. Asimismo, se debe fortalecer en la creación de vínculos entre las diversas estrategias que surjan de los acuerdos entre los actores que decidan ser parte del pacto.

En efecto, el objetivo del Pacto Mundial es facilitar la articulación y alineación de las políticas y las prácticas corporativas junto a los valores y postulados que se han desarrollado sobre este tema internacionalmente. Estos valores son aspectos básicos que se amparan en nueve principios relacionados en las diversas áreas o matices de los derechos humanos, laborales y ambientales los cuales son:

Principios del Pacto Mundial
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente declarados.
<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la complicidad en la violación de los derechos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación laboral.

• Eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio
• Erradicar el trabajo infantil
• Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación
• Aplicar enfoques orientados al desafío de la protección medioambiental
• Fomentar una mayor responsabilidad medioambiental
• Facilitar el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente

Fuente: Elaboración propia con Datos ONU (2002).

Es importante mencionar que estos principios como se ha mencionado previamente obedecen a la promoción de los derechos humanos, las mejoras en las condiciones laborales y la garantía del respeto por el medio ambiente. De acuerdo con AECA (S.F) los nueve principios se pueden distribuir de la siguiente manera:

Derechos Humanos	Derechos Laborales	Derechos Ambientales
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales a nivel internacional dentro de su esfera de influencia.	3. La libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	7. Fomenten los enfoques preventivos ante los desafíos medioambientales
2. Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de los derechos humanos.	4. La eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado.	8. Lleven a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad medioambiental
	5. La erradicación del trabajo infantil.	9. Faciliten el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.
	6. La eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	

Fuente: elaboración propia con datos de AECA (S.F).

Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los principios rectores, son el instrumento internacional que plantea la ruta para tramitar los conflictos entre los Estados, las empresas, los ciudadanos y las comunidades específicamente en tema de derechos humanos también conocidos como los principios de Ruggie, se

componen de 31 postulados resumidos en tres ejes centrales denominados Proteger, Respetar y Remediar. Los PRNU, son el resultado de varios años de esfuerzos de diversas instituciones para crear un articulado global que permita regular la relación entre las empresas y los ddhh. A continuación se plasman esos principios que se recogen en los tres pilares centrales:

- **El deber del Estado en proteger Los Derechos Humanos**

Para los PRNU los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos, de todas las actividades comerciales y empresariales. Por ende, es necesario crear una serie de estándares mínimos para prevenir que las actividades de las empresas generen un impacto social debido a la violación sistemática o parcial de ddhh. Para ello, se consideran los siguientes principios que componen el deber de los Estados en proteger los derechos humanos: i. Los Estados tienen la responsabilidad de proteger a la comunidad perteneciente a su nación la violación de los derechos humanos cometidos por terceros, entre esos las empresas. En ese contexto, deben construir una serie de mecanismos apropiados para prevenir, investigar y castigar los abusos cometidos por parte de las empresas mediante políticas claras de regulación y atención a la violación sistemática de ddhh. ii. Los Estados en su papel de protector de ddhh deben ser claros en que las empresas domiciliadas en su territorio deben respetar los derechos humanos en todas sus actividades. iii. De acuerdo con el papel obligatorio del Estado en cumplir con la protección de ddhh deben hacer cumplir las leyes y estar analizando los efectos de estas periódicamente, difundir y asesorar el respeto de los ddhh por parte de las empresas y exigir a las empresas que tengan unos planes para medir el impacto de sus actividades en la violación sistemática de ddhh.

iv. Los estados tienen que construir medidas de protección contra las violaciones de DDHH de empresas que reciben apoyos de organismos estatales. v. Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos. vi. Los Estados deben asegurar que los organismos gubernamentales con respecto a las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten teniendo en cuenta el acceso a la información, la capacitación y el apoyo pertinentes. vii. Los Estados deben tener un marco normativo sólido para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de respetar los ddhh por parte de las empresas.

Todos estos principios responden a la necesidad de fortalecer los Estados y sus estructuras institucionales con respecto a la protección de los DDHH por parte de las empresas, es entendido que son sujetos de naturaleza privada, sin embargo, están domiciliadas en un territorio que tiene una serie de dinámicas sociales, culturales, ambientales y políticas que deben ser respetadas por parte de las empresas, es decir, que éstas no pueden basar su accionar sin tener en cuenta los elementos que previamente se mencionaron. Además, todos estos principios buscan fortalecer la capacidad de los Estados en tener un marco de acción institucional capaz de responder ante las situaciones que surjan de esa relación -a veces-compleja entre las empresas y los DDHH¹.

Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

En cuanto al segundo pilar denominado “Respetar”, el cual como su nombre lo indica debe respetar los derechos humanos, tomando medidas y estrategias necesarias para la prevención, mitigación y remediación de los impactos que tienen las operaciones empresariales en un territorio. Además, en términos de respetar los principios son enfáticos en que las acciones que promuevan el respeto de los ddhh sean incorporadas de manera integral a las prestezas que nutren el desarrollo de la actividad comercial. En ese contexto, los principios que permiten la implementación de este pilar son:

i. Las empresas no pueden violar los DDHH, ii. Las empresas tienen que respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, iii. El respeto a los DDHH por parte de las empresas debe evitar que sus actividades afecten los derechos de las comunidades, que limiten y mitiguen las consecuencias negativas de sus actividades sobre los ddhh, iv. Sin importar su tamaño, todas las empresas están obligadas a respetar y promover los DDHH.

v. Para cumplir con su responsabilidad en temas de derechos humanos, las empresas tienen que contar con políticas que reflejen el compromiso de asumir la responsabilidad de respetar los DDHH, un mecanismo para medir el impacto de sus acciones para prevenir el impacto

¹ Finalmente el Estado es un actor transversal que regula las relaciones entre los diversos actores que componen una comunidad.

negativo en los DDHH y unos mecanismos para reparar a las comunidades cuando se hayan provocado unos efectos negativos con relación a los DDHH, vi. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que refleje su interés en cumplir con los estándares de respeto de los DDHH.

vii. Las empresas deben contar con una metodología clave para evaluar el impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos, viii. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos, ix. Las empresas deben cumplir todas las leyes y respetar los tratados internacionalmente reconocidos y deben hacer un análisis previo sobre el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen. Y x. Las empresas deben tratar de prevenir y mitigar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Como se pudo evidenciar, los principios rectores hacen un énfasis importante en la adopción de medidas claras por parte de las empresas para promover y respetar los DDHH en todas sus actividades. Por ejemplo, la declaración política y la construcción metodológica de acciones que eviten la violación de ddhh es un avance y un pilar fundamental para que se limiten y se mitiguen los impactos negativos. Además, es importante señalar que los principios no solo se quedan en la parte simbólica y quizá académica, sino que al final desarrolla toda una serie de principios y elementos que obliguen a las empresas a cumplir con las medidas de reparación cuando estas a partir de sus acciones generan toda una afectación a los escenarios donde se encuentran desarrollando sus acciones comerciales.

Acceso a mecanismos de reparación

Los PRNU explican que las empresas y toda su cadena de suministro o producción debe respetar los derechos humanos. Sin embargo, cuando no se materialice los Estados deben tener los mecanismos necesarios para reparar en casos donde se hagan violaciones de derechos humanos. Existen múltiples estrategias de reparación y los principios que los componen son los siguientes:

Como obligación de proteger la violación de DDHH, los Estados deben tener y tomar las acciones apropiadas para garantizar por vías judiciales, administrativas, legislativas y políticas para evitar abusos en los territorios. Asimismo, estas medidas o estrategias deben ser accesibles a las comunidades y contar con respuestas eficaces que cumplan con las medidas de reparación. Por otra parte, los Estados deben tener metodologías capaces de asegurar la eficacia de los mecanismos jurídicos para investigar y juzgar violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, esto con el fin de que los mecanismos de reparación sean eficientes y respondan a las necesidades de las comunidades.

Además de lo anterior, los Estados deben establecer mecanismos institucionales y extrajudiciales de reclamación como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas, los Estados deben concebir una forma de construir un acceso integral a la justicia y a la reparación en escenarios donde las empresas violen de manera sistemática o parcial la violación de los derechos humanos por parte de las empresas, es decir, que los operadores de justicia no se casen con un modelo de atención y reparación sino que puedan entender los problemas de ddhh desde un enfoque con dinámicas propias.

Es importante mencionar que para que estas metodologías se lleven a cabo, se debe contar con la participación de las empresas y que estas también ofrezcan mecanismos de reparación para satisfacer las demandas que surgen de sus actividades y los impactos en los DDHH. Finalmente, para certificar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: Legítimos, Accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles, con aprendizaje continuo y basarse en la promoción y el diálogo.

A modo de cierre, es menester mencionar que estos mecanismos de reparación le apuestan a la reparación de las comunidades que han sido víctimas de violación de derechos humanos por parte de las empresas de manera eficiente, le apuestan a que sean medidas construidas de manera conjunta entre los actores, pero también le apuestan a crear estrategias preventivas sobre la violación de DDHH por parte de empresas. Por otra parte, la siguiente tabla recoge de manera agrupada y resumida los principios rectores que regulan la relación entre empresas, los derechos humanos y el Estado como garante transversal. Con esto se fortalece la idea, que los principios tienen un carácter novedoso en incluir a todos los actores que convergen en esa relación entre empresas, ddhh y sociedad civil.

El deber del Estado en proteger Los Derechos Humanos	Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos	Acceso a mecanismos de reparación
Principios		
<p>1. Responsabilidad de proteger.</p> <p>2. Las empresas domiciliadas en un escenario deben respetar los ddhh en todas sus actividades.</p> <p>3. Construir acciones de asesoramiento, difusión y acompañamiento para que las empresas estén obligadas a cumplir con el respeto de los ddhh.</p> <p>4. Medidas para contener fortalecer el respeto de los ddhh por parte de organismos gubernamentales que apoyen empresas.</p> <p>5. Los Estados deben tener un marco normativo sólido para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de respetar los ddhh por parte de las empresas.</p>	<p>1. Las empresas no pueden violar los DDHH.</p> <p>2. Las empresas deben respetar los derechos humanos que están consignados en los tratados internacionales.</p> <p>3. El respeto a los ddhh por parte de las empresas debe evitar que sus actividades afecten los derechos de las comunidades</p> <p>4. todas las empresas están obligadas a respetar y promover los ddhh, sin importar su tamaño.</p> <p>5. Mecanismos para proteger, reparar y limitar los efectos negativos de las acciones de la empresa con respecto a los DDHH.</p> <p>6. Declaración política que asuma el respeto de los ddhh por parte de las empresas.</p> <p>7. Las empresas deben contar con una metodología clave para evaluar el impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos</p>	<p>1. Los Estados deben tener medidas institucionales capaces de responder y reparar a la violación de ddhh.</p> <p>2. El Estado tiene que contar con medidas jurídicas que permitan la reparación eficaz.</p> <p>3. Las empresas deben ser un actor directo para construir acciones que respondan a la reparación de las poblaciones que sufren de violación sistemática o parcial de ddhh.</p> <p>4. los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: Legítimos, Accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles, con aprendizaje continuo y basarse en la promoción y el diálogo.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Limitaciones del Pacto Mundial y los PRNU para regular la relación entre empresas y DDHH

A pesar de los esfuerzos significativos que se han dado en materia regular las relaciones que se dan entre las empresas y la violación de ddhh, para Orozco (2008) asegura que esta regulación no cuenta con un sistema jurídico que permita velar por el cumplimiento entre los actores. De hecho, no hay jueces que determinen la culpabilidad de los actores en la omisión y consecución de la violación sistemática de ddhh. Asimismo, la materialización y cumplimiento de cada uno de estos postulados que se esgrimieron en el Pacto Mundial o Global y los Principios Rectores depende de la ratificación por parte de los países con respecto a acogerse a los tratados, es decir, la adopción como fuente del derecho público y privado en el caso del sector empresarial.

Por otra parte, Ruggie (2008) y Orozco (2008) afirman que el marco regulatorio para promover y respetar los ddhh poseen complejidades relacionadas con la no articulación del marco normativo con los de los Estados. Por lo que genera que exista una permisividad por parte de los Estados con las empresas para la violación sistemática o parcial de los ddhh. En palabras de Orozco:

(a) las empresas multinacionales actúan como grupos pero desde la jurisdicción tienen personalidades jurídicas diferentes sujetas a jurisdicciones individuales; por lo cual, se considera que la empresa matriz no es responsable por las violaciones que comentan sus filiales, salvo que haya seguimiento por parte de la empresa matriz que se pueda considerar a ésta un simple agente; (b) las empresas multinacionales pueden influenciar el gobierno, amenazar con retirar las inversiones del país de acogida o pueden demandar a un gobierno de acogida bajo arbitraje internacional vinculante si sus medidas administrativas o legislativas están afectando sus inversiones aunque el país de acogida simplemente esté respetando los derechos humanos a través de la legislación. A su vez las multinacionales buscan apoyo político en el banco mundial o en su país de origen, sin embargo, se han dado casos en que multinacionales trasladan su sede central; (c) las empresas multinacionales crean un problema normativo que las empresas nacionales no plantean, a los que se suma una autoridad normativa global que acaba dificultando el cambio de dichas reglas (2018, pág. 9 y 10).

Lo anterior refuerza una de las limitaciones que tienen los principios que componen el Pacto Mundial y los PRNU, dado que los ddhh como lo concibe la norma deben ser garantizados por los Estados. En el desarrollo de los principios rectores en su numeral dos sobre respetar, se concibe el papel de las empresas en el respeto de los ddhh como un acto de buena fe y responsabilidad corporativa. No obstante, no existe el mecanismo legal para que las empresas cumplan a cabalidad con este proceso. De hecho, es un tema de voluntades y en ocasiones estas son transgredidas por el interés de la corporación.

Finalmente, es importante mencionar, que los principios tanto del Pacto Mundial y los del PRNU para que las empresas tengan responsabilidades es una discusión reciente, que carece de aceptación universal. Esta aceptación inició a finales de los años noventa y se consolidó en la primera década del siglo XXI cuando el sector empresarial fue tomando un protagonismo debido a la liberalización y expansión del comercio, la privatización de los servicios públicos y la inserción en nuevos mercados. Adicional, por estos temas se ampliaron los procesos de inversión extranjera, lo que llevó a que múltiples empresas hicieran presencia en otros países.

De acuerdo con los elementos previamente mencionados, a continuación en el tercer capítulo se van a plasmar dos escenarios territoriales -Colombia y Nigeria- que sirven como caso de estudio para entender la relación que hay entre las empresas y la violación de los ddhh. Esto con el fin de mostrar de manera práctica cómo las empresas violan y vulneran los derechos humanos y cómo desde allí se pueden sacar unas lecciones o aprendizajes para prevenir otros casos.

Capítulo III. Casos: Kiobel vs Royal Dutch Petroleum en Nigeria y Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp en Colombia

Debido al auge corporativo trasnacional, múltiples empresas realizaron su proceso de expansión a territorios en vía de desarrollo y contribuyeron de manera directa o indirecta a la violación sistemática de los derechos humanos. En ese sentido, este capítulo describe y explora dos casos donde las empresas participaron en la no garantía y respeto de los DDHH y se estructura de la siguiente manera. En la primera parte, se caracteriza el caso de la Royal

Dutch Petroleum en Nigeria. En la segunda, se desarrolla una referenciación del caso de Pacific Exploration y Production Corp en Colombia, teniendo en cuenta las condiciones sociales, territoriales, económicas y ambientales que cada uno de los escenarios presenta. Y por último, se recogen unos elementos que permitan ubicar la discusión en torno a la relación entre empresas y ddhh a la luz de los postulados del Pacto Mundial y los PRNU.

*Caso 1. **Kiobel vs Royal Dutch Petroleum en Nigeria***

Georreferenciación:

Fuente: (Abbey y Uzoigwe, 2018).

Ogoni es uno de los pueblos indígenas que se ubican en inmediaciones del sureste de Nigeria, famoso por su proceso de resistencia ante la exploración de petróleo por parte de la Royal Dutch Shell. En ese orden de ideas, el territorio donde se generó esta disputa está situado en el Estado de Rivers en la costa del Golfo de Guinea al este de la ciudad de Port Harcourt. Además, el territorio de los Ogoni se extiende en los gobiernos locales de Khana, Gokana, Tai y Elme en Nigeria. En cuanto a su composición y organización política, los Ogoni están conformado en seis reinos Babbe, Eleme, Gokana, Ken-Khana, Nyo-Khana, y Tai, su territorio tiene una extensión de aproximadamente 1.000 km², lo habitan aproximadamente 850.000 personas (Amnistía Internacional, 2002).

Petróleo y derechos humanos en Nigeria:

La región del sudeste nigeriano es rica en petróleo, se descubrió en la región en Oloibiri actualmente el estado de Bayelsa hacia el año 1956, pronto se convirtió en la principal y única fuente de ingresos del país y sus habitantes, siendo el 98% del total de los ingresos de inversión extranjera en Nigeria y el único sector generador de empleo en el país. Sin embargo, de manera paralela al auge petrolero el país estaba subsumido en una crisis política debido a los malos manejos administrativos, la desviación de recursos y la constante represión gubernamental de activistas y comunidades que buscaban proteger el medioambiente y promover una distribución equitativa de las rentas petroleras que llevarán al desarrollo y el bienestar social de la población nigeriana como el pueblo Ogoni (Amnistía Internacional, 2004).

De hecho, la crisis se profundizó en el año 1993 cuando el gobierno del entonces General Sani Abacha, puso un alto en el camino al proceso de democratización y rehabilitación institucional, encarcelando a líderes sociales, defensores de derechos humanos y periodistas que se opusieron a este régimen en defensa de los territorios explotados y en contra de las empresas multinacionales que no se hacían responsables de sus prácticas que estaban condenando al país a un escenario de violación sistemática de los derechos humanos (Ibidem, 2004).

En 1999 con la muerte del general Abacha y el retorno de los civiles a la conducción del Estado, el sureste nigeriano contemplaba mejoras sustanciales en la distribución de las rentas petroleras con respecto a la asignación de recursos para inversión social. Sin embargo, con la restauración del gobierno civil hubo un recrudecimiento de la violencia entre las diversas comunidades del país a causa de la competencia por los recursos monetarios escasos provenientes de las rentas petroleras. En palabras de Amnistía Internacional:

Miles de personas murieron en el delta del Níger durante los homicidios en masa que tuvieron lugar cuando estalló el conflicto sobre el control del petróleo en los últimos años de la década de los noventa y nuevamente en 2003 y 2004, conflicto que en gran medida involucró a las etnias ijaw e itsekiri. El personal y las instalaciones de las empresas petroleras internacionales se han vuelto blanco de la toma de rehenes, el sabotaje y el robo de petróleo a gran escala. Las empresas petroleras, que a menudo son percibidas como las únicas instituciones que funcionan en zonas aisladas, son conocidas por formular promesas a las comunidades y a menudo no cumplirlas (2008, pág. 3).

Las Empresas y los Derechos Humanos: Shell y la violencia

Una de las causas originarias de la violencia en Nigeria, surge de la disputa provocada por el control de las tierras que usaba la empresa Shell para la exploración, explotación y la prospección que tenía esta empresa con respecto al petróleo. En ese contexto, la empresa había identificado como propietarios de la tierra a las comunidades de obioku. Sin embargo, al darse cuenta de las pugnas por el control de la tierra, esta empresa paró sus operaciones y según informes un subcontratista de Shell Nigeria contrató un escuadrón parapolicial de Odioma para responsabilizarse y garantizar la seguridad de la zona. Es importante mencionar que estos fueron catalogados como los presuntos responsables del homicidio de al menos una decena de habitantes del territorio que indagaban las acciones de esta empresa.

Además, este argumento se refuerza con la omisión de la empresa en indagar el asesinato de los habitantes, la indiferencia mostrada al respecto ya que no hubo una manifestación por parte de la compañía por el ataque del grupo Odioma y mucho menos algún tipo de pronunciamiento para impedir que las agencias de seguridad del Estado y las fuerzas parapoliciales hicieran este tipo de intervenciones (Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, 2002).

Todos estos aspectos en mención llevaron a que en el año 2002, la compañía Royal Dutch/Shell, fue demandada en un Tribunal Federal de los Estados Unidos por Esther Kiobel esposa del líder asesinado Berinem Kiobel quien fue un activista Ogoni que junto a otros once líderes fueron detenidos de manera ilegal, torturados y ejecutados por parte del gobierno militar, mediante procedimientos que transgredían los estándares internacionales de los derechos humanos.

El argumento de la demanda se sustenta en que a través de su subsidiaria nigeriana Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC), participó de manera indirecta en el asesinato de los líderes en la medida que proporcionaron a las fuerzas paramilitares el transporte y permitieron que en sus predios se llevarán a cabo las planificaciones de los ataques contra los Ogoni. Sarmiento y Jiménez (2021) lo plantean así:

Según los peticionarios, los demandados violaron el derecho internacional al ayudar e incitar al gobierno nigeriano a cometer: (1) ejecuciones extrajudiciales; (2) crímenes contra la humanidad; (3) tortura y tratos crueles; (4) arresto y detención arbitrarios; (5) violaciones de

los derechos a la vida, la libertad, la seguridad y la asociación; (6) exilio forzado; y (7) destrucción de propiedad (2021. Pág. 1).

De hecho, los ciudadanos nigerianos residentes en los Estados Unidos presentaron la demanda ante un tribunal federal apelando a la Ley de Agravios Contra Extranjeros, alegando que las compañías petroleras apelaron al apoyo del gobierno nigeriano para cometer violaciones sistemáticas al Derecho Internacional. Es importante mencionar, que la ATS, asegura que los tribunales de distrito tienen la capacidad jurídica de actuar en derecho sobre cualquier acción civil de un extranjero por un agravio cometido en contra del Derecho Internacional o un tratado de los Estados Unidos.

Sin embargo, el Tribunal de Distrito, desestimó las reclamaciones bajo el razonamiento de que esas acciones corporativas no dieron a una violación del Derecho Internacional, denegando la moción de los demandados. En términos concretos, la decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos argumenta que la Ley de Agravios contra Extranjeros no proporciona una vía de justicia para las víctimas que sufrieron abuso contra los ddhh cuando las compañías petroleras apoyaron al gobierno a perseguir a comunidades y cometer actos de tortura y perfilamiento de ciertos miembros de la comunidad nigeriana que se oponía a la exploración petrolera.

Por otra parte, la ATS, no pudo fallar en derecho por que los hechos que llevaron al agravio no ocurrieron en suelo estadounidense, el acusado no es un residente o en este caso una empresa de dicho país y la conducta de los actores no pertenece a un caso de apoyo directo, sino a una complicidad por parte de las empresas petroleras ayudaron a funcionarios del Estado nigeriano a cometer actos y crímenes.

En efecto, toda esta demanda se da que las corporaciones petroleras multinacionales ayudaron y propiciaron al Estado nigeriano a cometer violaciones al Derecho Internacional y la respuesta por parte del Tribunal puede abrir el debate jurídico para que las empresas y los individuos puedan ser caracterizadas como responsables de abusos contra los derechos humanos, sin importar la nación. Finalmente, se evidencia que la norma internacional que regula la protección de ddhh por parte de las empresas sigue encontrándose en un vacío ya que este caso, es del territorio nigeriano, por lo que el Tribunal Federal alega, que los acusados no participaron directamente y que los causantes no son ciudadanos estadounidenses.

Todo lo anterior, evidencia lo que señala Sander (2012) acerca de la relación entre empresas y ddhh, donde asegura que la responsabilidad corporativa no ha alcanzado un nivel universal entre las naciones del mundo, de hecho, con este caso se evidencia que los crímenes cometidos por parte del gobierno nigeriano con apoyo de las compañías petroleras, sigue siendo un tema que se trata de manera interna en cada país. Además, es importante tener claro, que al no ser una norma universal de cumplimiento para las naciones, no hay responsabilidad sobre los hechos cometidos por parte de las empresas.

De hecho, otro tema que genera múltiples preocupaciones y abre el debate sobre la responsabilidad empresarial, es el choque entre tratados internacionales como los PRNU y el Estatuto de Roma. Por un lado, el primero promueve un comportamiento responsable por parte de las empresas en materia de respeto y promoción de ddhh. Por otro lado, el Estatuto de Roma, rechaza la responsabilidad corporativa teniendo en cuenta la aplicación de norma sobre las empresas, aduciendo que el derecho internacional no reconoce la responsabilidad empresarial y deja a responsabilidad de los Estados la garantía y promoción de los ddhh y el juzgamiento a empresas.

Caso 2. Puerto Gaitán vs Pacific Exploration y Production Corp

Georreferenciación

El municipio de Puerto Gaitán en Colombia hace parte del departamento del Meta, es uno de los municipios con mayor extensión territorial con 17.499 km² en el país, esta habitado por 44.644 personas. Limita al este con el departamento del Vichada, al oeste con los municipios de San Martín y Puerto López, al norte con del departamento del Casanare y al sur con los municipios de Mapirípan y San Martín (DANE, 2005).

Previo a la llegada del boom petrolero, antes del año 2002, este municipio era catalogado como uno de los más pobres del país y un importante corredor estratégico para la cadena de suministro y distribución del narcotráfico en el país. Por lo que estuvo afectado directamente por el conflicto armado, dejando víctimas de desplazamiento forzado, usurpación de tierras y concentración de la misma por grupos armados al margen de la ley.

El petróleo en Puerto Gaitán

Para Quintero (2016) no hay una fecha exacta del descubrimiento de la vocación extractiva que tenía el municipio de Puerto Gaitán. Sin embargo, hay pobladores de la zona que insisten que el inicio de las exploraciones se da entre los años 2001 y 2003, con el cumplimiento y desarrollo del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del entonces presidente Álvaro Uribe Vélez. Desde ese momento, el municipio se convirtió en el principal donante de regalías al Estado colombiano. No obstante, tras el boom petrolero en esta zona del país, los problemas de corrupción se evidenciaron, los alcaldes electos han tenido problemas por la malversación de fondos y la realidad de la desviación de las regalías se evidencia con la muerte de indígenas Sicuani por desnutrición, mínima inversión en infraestructura, vías de acceso en pésimas condiciones y afectaciones a la flora y fauna, de hecho el impacto ambiental ha generado acceso limitado al agua potable en la zona.

Por otra parte, el boom petrolero y la danza de los millones por las regalías provenientes del petróleo y el funcionamiento de campos petroleros produjo una migración interna para la búsqueda de mejores oportunidades, generando una inestabilidad laboral para los habitantes del territorio ya que las empresas productoras asignaban contratos por 28 días. Además, el impacto de la migración no solo se evidenció en temas laborales, en temas sociales el municipio enfrentó un crecimiento considerable en el microtráfico, la prostitución en menores de edad y los problemas de convivencia que se derivan de la multiplicidad de actores que acogió Puerto Gaitán (Navarre, 2016).

Finalmente, todos estos problemas sumados a la debilidad institucional en construir programas de fortalecimiento social, acceso a bienes y servicios públicos, la corrupción rampante y la migración interna llevó a que Puerto Gaitán enfrentará una crisis social que se evidencia en la actualidad.

El Costo de los Derechos Humanos en Puerto Gaitán

Según el informe “El costo humano del petróleo: Estudio de impacto en los derechos humanos de las actividades de Pacific Exploration & Production Corp. en Puerto Gaitán” (2016) asegura que el municipio de Puerto Gaitán es un territorio que se caracteriza por tener una economía de enclave basada en la industria extractiva del petróleo. De hecho, el informe plantea que más de la mitad del petróleo producido en el país proviene del departamento del Meta y la mitad de este proviene de dicho municipio. En términos económicos, el 61% de los ingresos de los residentes de Puerto Gaitán provienen de la producción de esta industria y el 28% del empleo depende de los generados por Pacific.

Pese a ser uno de los municipios con mayor incidencia en la venta del crudo, también posee altas tasas de personas analfabetas, tiene la segunda tasa de mortalidad infantil más alta del departamento del Meta y el 65.5% de los residentes del municipio viven en la pobreza. Sin embargo, no son los únicos efectos negativos de la presencia de la em en este escenario territorial (Federación Internacional de los derechos humanos, 2016).

Por ejemplo, la operación de Pacific Rubiales como se le conoce coloquialmente, ha habido graves acusaciones por parte de las comunidades étnicas por su desplazamiento a causa de la ocupación indebida de la tierra, la declaración de estos terrenos baldíos por parte de las agencias del Estado responsables de administrar los temas agrarios y la destrucción y contaminación de fuentes hídricas para poder llevar a cabo el proceso de extracción del crudo. Asimismo, la falta de presencia institucional ha generado que las zonas territoriales aledañas a los campos petroleros tengan problemas de convivencia.

Además de lo anterior, Cárdenas (2015) asegura que el derecho de asociación sindical y la protesta social son violados constantemente por parte de esta empresa, ya que a quienes han participado en estos procesos de lucha por los derechos de los trabajadores se han visto afectados con las decisiones de la corporación. Por un lado, a quienes asistieron a las protestas

por la reivindicación de salarios dignos por parte de la empresa el Escuadrón de antidisturbios de la Policía Nacional los atacó, generando múltiples efectos físicos a causa de la confrontación, y también de manera simbólica ya que los trabajadores fueron sujetos a encasillamientos como terroristas.

Por otro lado, hay una ruptura total en las relaciones entre la empresa, los trabajadores y la fuerza pública, prueba de ello, es que los protestantes deben salir de los campos de la empresa. De hecho, la empresa Pacific utiliza la herramienta del “veto” para prohibir el ingreso al campo de exploración a miembros que hagan parte de la organización manifestante y su representación sindical.

A manera de conclusión, la EM Pacific Exploration ha afectado de manera directa e indirecta los ddhh. De manera directa han fallado en la garantía de los derechos laborales, han afectado comunidades tanto a trabajadores como a comunidades indígenas con la usurpación forzada de la tierra. De manera indirecta tanto la empresa como el Estado colombiano han usado las herramientas jurídicas para poder permitir el desarrollo de la actividad corporativa en el municipio de Puerto Gaitán. Del mismo modo, han instrumentalizado las Agencias de Seguridad del Estado para reprimir sistemáticamente a quienes reivindican el derecho de la asociación y los derechos de los trabajadores.

Del mismo modo, es importante mencionar que este caso de Puerto Gaitán vs Pacific, no ha trascendido a ningún escenario jurídico internacional, la denuncia surge de un informe realizado por una Organización no Gubernamental, que ha documentado el papel del Estado en términos de apoyo directo a la compañía para el uso extralimitado de la fuerza en contra de los trabajadores que hacen parte de esta compañía. Además, reabre el debate sobre el papel que tienen las empresas sobre el respeto y la promoción de los ddhh, si bien es cierto el informe es de 2016, los actos cometidos por parte de la empresa petrolera vienen desde el año 2003, cuando inician sus operaciones y se da todo el auge petrolero que en vez de traer desarrollo y bienestar social ha generado un déficit en el respeto y promoción de los derechos humanos.

Factores jurídicos y políticos que permitieron la violación de DDHH por parte de las empresas en los caso de análisis: el papel del Estado colombiano y nigeriano

La violación de DDHH por parte de las empresas en los casos de Nigeria y Colombia no hubiesen ocurrido sin la complicidad del Estado, ya que estos tienen la responsabilidad de proteger y respetar estos derechos. A continuación, se plantean unos elementos de carácter jurídico y político para entender el papel del Estado:

En primer lugar, los escenarios en los que ocurren las violaciones sistemáticas a los derechos humanos tienen problemas de inestabilidad política y social teniendo en cuenta, que los índices de pobreza por parte de sus pobladores son altísimos y el acceso a bienes y servicios públicos es limitado, es decir, la presencia del Estado no responde con las necesidades que tienen los habitantes de estos territorios. Asimismo, con la llegada de la explotación petrolera, este sector se convierte en el único capaz de ofrecer empleo y acceso a bienes y servicios, lo que genera una disputa entre sus habitantes ya que no hay unas políticas claras de redistribución de los ingresos en los territorios. De hecho, como se evidenció en los dos casos, el Estado fue incapaz de regular las relaciones entre las empresas y la comunidad, no hubo ninguna intermediación para proteger los derechos humanos, en contraposición lo que hubo fue una protección por parte de las agencias de seguridad del Estado a las empresas para que no sufrieran intentos de sabotaje y manifestación en sus instalaciones.

En segundo lugar, con el auge del sector petrolero, los recursos en ambos territorios crecieron, sin embargo, las instituciones responsables de usar estos recursos en aras de mejorar las condiciones sociales y estructurales de los habitantes, se vieron envueltas en escándalos de corrupción por la malversación de los recursos para satisfacer intereses particulares sobre los colectivos. Con esto, la llegada de las empresas petroleras y los recursos provenientes de este sector, las instituciones estatales no impulsaron el proceso de desarrollo y acceso a bienes y servicios. Por el contrario hicieron que las comunidades dependieran de estas rentas, desincentivando la creación de empresas, la inversión en otros sectores de la economía y la demanda excesiva por ocupar puestos en las empresas petroleras.

En tercer lugar, las Agencias de Seguridad del Estado nigeriano y colombiano, se vieron envueltos en la violación de DDHH por parte de las empresas petroleras. Por un lado, la demanda interpuesta -apelado a la Ley de Agravios Contra Extranjeros- en los Estados Unidos por parte de los ciudadanos nigerianos, responde a la extralimitación del Estado nigeriano en términos del uso de la violencia estatal para perseguir a quienes resisten las

acciones de la empresa petrolera frente al impacto ambiental que estaban causando en la sociedad. En ese caso, hubo una articulación y complicidad directa entre las partes para torturar, asesinar y perseguir a los líderes sociales, es importante que estos crímenes se cometieron en instalaciones de las empresas y contó con el beneplácito del gobierno nigeriano.

En cuanto al caso colombiano, el monopolio legítimo del uso de la fuerza sirvió como herramienta e instrumento para proteger los intereses de la empresa Pacific, cuando las dinámicas de las relaciones laborales se complejizaron por los reclamos constantes de los trabajadores sobre las condiciones precarias que tenían frente a sus derechos laborales, las Agencias de Seguridad del Estado actuaron de forma tal, que persiguieron y se enfrentaron de manera constante con los manifestantes. Del mismo modo, las instituciones responsables de velar o garantizar las condiciones laborales en el país, estuvieron ausentes, no hubo un accionar para frenar la violación de derechos laborales y mucho menos una sanción que permitiera que la empresa petrolera asumiera una responsabilidad frente a estos casos donde hay violación sistemática de DDHH.

En cuarto lugar, es evidente que los principios rectores, siguen siendo una apuesta en el tiempo, si bien es cierto, el caso *Kiobel vs Shell*, fue mucho antes de la expedición de estos principios, sigue siendo un tema secundario en la agenda de las naciones y las empresas. Como se ha podido evidenciar, no hay una difusión universal por parte de los organismos internacionales para promover el respeto de los ddhh por parte de las empresas, se han dado algunos avances en materia de construir elementos que involucren a los actores. Sin embargo, los Estados siguen sin tener claro el alcance de estos postulados frente a los casos de violación de ddhh por parte de las empresas.

En ese orden de ideas, falta que los Estados como Nigeria y Colombia, integren en sus estructuras normativas elementos de los principios rectores, para precisar las obligaciones y responsabilidades que tienen las empresas en la promoción y protección de ddhh. Sin estos elementos, es una tarea complicada regular a las empresas y que sean responsables de sus acciones cometidas en el marco del desarrollo de la actividad comercial. Además, como se ha evidenciado a lo largo de la investigación los principios rectores siguen sin tener una validez universal en las naciones del mundo.

En quinto lugar, ninguno de los dos casos tiene procesos jurídicos abiertos en el país donde se cometieron las violaciones a los derechos humanos, lo que comprueba que hay ausencia determinante por parte de los estados para juzgar y responsabilizar a las empresas que cometieron las violaciones sistemáticas a los DDHH y mucho menos en constituir medidas que aporten a la reparación de las comunidades que fueron violentadas por parte de las empresas. Salvo la demanda interpuesta en los Estados Unidos, no hay un precedente jurídico que atienda estos casos donde las empresas han tenido un rol directo en el cometimiento de hechos que afecten los DDHH. En términos concretos, con estos casos en mención se puede evidenciar la debilidad estatal para tratar escenarios de violación de DDHH, si bien los principios exhortan con unos elementos claves, en la regulación interna de los Estados esto no parece tener importancia o no ser central en su agenda jurídica.

Capítulo IV. Análisis

De acuerdo con el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta los aspectos teóricos, jurídicos y empíricos con respecto a la relación entre las empresas, los DDHH y la complicidad corporativa se pueden analizar los siguientes elementos:

En primer lugar, y respondiendo a la pregunta central de investigación, ha habido factores tanto jurídicos como políticos que han permitido la complicidad corporativa en la violación sistemática de derechos humanos. En cuanto a los primeros, a pesar de que es un tema que se ha tratado de consignar y regular en tratados internacionales, estas normas no son de obligatorio cumplimiento para los Estados, si estos no lo ratifican no hay un escenario internacional que genere algún tipo de sanción.

Además, no existe un tribunal de arbitramento o un órgano que tenga la capacidad de emitir algún fallo judicial que sancione a las empresas que cometan violación sistemática de derechos humanos. Ahora bien los principios del Pacto Global y los PRNU, son un constructo de normas regulatorias que han buscado transformar las relaciones entre las empresas, los Estados y la sociedad civil. Sin embargo, como se evidenció en el texto estas normas o principios son relativamente nuevos y no son aceptados por los actores de manera universal.

En ese contexto, es clave que estos trabajos puedan ayudar a posicionar los principios y elementos de los tratados para que sean universalmente aceptados.

En cuanto a los segundos, los factores políticos que han posibilitado la violación sistemática de derechos humanos por parte de las empresas dependen de la voluntad y la manera en que se concibe esta relación por parte de los actores. Por ejemplo, en los casos de Nigeria y Colombia los Estados en su afán de llevar progreso y desarrollo coadyuvaron a que las empresas cometieron afectaciones a los derechos humanos, bien sea facilitándoles el instrumento de coerción de las agencias de seguridad del Estado y/o desde los temas procedimentales de las instituciones estatales generar una complicidad para que se cometan estos actos.

En segundo lugar, relacionado con los niveles de complicidad del sector empresarial con la violación de derechos humanos aplicado a los casos de Nigeria y Colombia se puede afirmar lo siguiente: en el primero, la complicidad por parte de las empresas fue de manera directa ya que prestaron sus instalaciones para cometer actos que transgredían los estándares internacionales de protección a los derechos como la tortura, la falta del debido proceso y las ejecuciones extrajudiciales como lo fueron los casos de los doce líderes ambientales y sociales que se opusieron a las actividades corporativas.

En cuanto al caso colombiano, la em Pacific se le puede caracterizar como un caso de complicidad indirecta y beneficiosa en tanto que sus acciones generaron efectos negativos en la población civil y el respeto por los derechos humanos como el pago de sueldos considerados como no dignos o la contratación con condiciones laborales que no se ajustan a la apuesta de llevar progreso y crecimiento.

En tercer lugar, los principios de Ruggie son un esfuerzo para poder transformar las relaciones entre el Estado, la Sociedad y las empresas, estos fortalecen los principios que se estructuran de manera previa en el Pacto Global. Es importante recalcar, que para el autor de esta investigación estos dos tratados se complementan en tanto los PRNU integran a la discusión el papel del Estado en términos de proteger y buscar medidas de reparación que permitan limitar las violaciones sistemáticas de derechos humanos por parte de las empresas. Sin embargo, asegura que esta regulación no cuenta con un sistema jurídico que permita velar por el cumplimiento entre los actores.

De hecho, no hay jueces que determinen la culpabilidad de los actores en la omisión y consecución de la violación sistemática de DDHH. Asimismo, la materialización y cumplimiento de cada uno de estos postulados que se esgrimieron en el Pacto Mundial o Global y los Principios Rectores depende de la ratificación por parte de los países con respecto a acogerse a los tratados, es decir, la adopción como fuente del derecho público y privado en el caso del sector empresarial.

En cuarto lugar, se pudo evidenciar que en los dos casos, las empresas dedicadas a la extracción petrolera se insertaron en países que están en vía de desarrollo y que tienen problemas de inestabilidad política y social. Y que sus prácticas corporativas no contemplan las dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales de cada uno de los escenarios territoriales donde ejercen su actividad comercial y su objetivo de contribuir al desarrollo y el crecimiento social es contraproducente en las comunidad generando retrocesos en temas como la superación de la pobreza, la convivencia o protección del medio ambiente. De hecho, en los dos casos de estudio se puede afirmar que la exploración petrolera género violencia, problemas de corrupción e inestabilidad social.

En quinto lugar, el debate sobre la violación de los ddhh por parte de las em sigue abierto, los casos escogidos se dieron por la similitud en los contextos y los temas que se discutían en ellos. Sin embargo, en la actualidad hay una cantidad de casos que pueden ser sujeto de comparación y reforzar el debate sobre la relación entre empresas y la violación de derechos humanos en el mundo.

Aspectos por Considerar

Como se pudo evidenciar en los dos casos, las empresas dedicadas a la extracción petrolera se insertaron en países que están en vía de desarrollo y que tienen problemas de inestabilidad política y social. Del mismo modo, los dos casos presentan una cercanía en el comportamiento de las EM frente al derecho de la asociación y la reivindicación de los derechos laborales, en ambos casos las agencias de seguridad del Estado se convirtieron en herramientas para disuadir a quienes se oponían al desarrollo de la actividad corporativa, no solo por temas derivados de los derechos laborales sino por todo el impacto social y ambiental que causan las em en estos territorios.

Ahora bien, el caso de Nigeria ha abierto la puerta a la discusión normativa en torno a la responsabilidad que tienen las empresas en territorios donde desarrollan sus actividades empresariales. En cuanto al caso colombiano, este no ha sido discutido en los escenarios jurídicos, sin embargo, si hay que tener presente que como este ha habido casos donde las empresas multinacionales generen una violación sistemática a los derechos humanos.

Finalmente, el debate en cuanto al concepto de desarrollo y progreso sigue estando abierto, como se pudo evidenciar en párrafos anteriores la inversión extranjera puede ser contraproducente para ciertos sectores de la sociedad. Por ejemplo, en los dos casos las poblaciones étnicas de Ogoni y Sikuani fueron víctimas de la concentración de tierras por parte de las empresas para la exploración petrolera, generando efectos ambientales palpables y afectando los arraigos culturales y la convivencia con otras tribus. En ese sentido, el desarrollo tiende a ser concebido de manera distinta. A modo de cierre, estos elementos que se consideraron son un abrebocas para el análisis que se desarrollará en el siguiente capítulo ampliando la discusión sobre la relación entre la regulación internacional, los DDHH y las empresas.

Conclusiones

Todos los elementos que se plantearon en la investigación sirven como instrumento para entender de manera engranada un tema que sigue siendo central en el debate público tanto a niveles domésticos como internacionales. Sin embargo, el alcance de esta tesis puede recoger ciertos elementos que permiten entender cómo se da esa relación entre Estado, Sociedad y Empresas y los derechos humanos a partir de los casos previamente seleccionados y descritos. Por ende, se logra concluir lo siguiente:

- Los postulados del Pacto Global y los PRNU, son una estrategia que merece tener una pedagogía mayor para que las empresas tengan un panorama claro de la manera como debe ser su accionar en los territorios donde tienen presencia. Asimismo, se debe trabajar para que estos principios y postulados puedan ser reconocidos universalmente por los actores Estados, Empresas y Sociedad ya que serían un

instrumento de gran valor para transformar las prácticas que llevan a que las empresas cometan violaciones a los DDHH a veces por no conocer las normas.

- Es importante reconocer que estos dos tratados tienen limitaciones de tipo jurídico y político para su implementación y que posibilitan la complicidad corporativa en la violación sistemática de DDHH. Como se mencionó, los temas jurídicos carecen de una obligatoriedad de cumplimiento y responsabilidad y no hay un juez o tribunal que permita generar sanciones a las empresas que violen los DDHH. Eso conlleva a que existan limitaciones de tipo político en la medida que si los actores no tienen la voluntad de implementar los aspectos que contienen estos tratados va a ser imposible regular estas actuaciones de afectar los DDHH. Asimismo, es necesario contemplar que los representantes de los Estados tienen intereses particulares, muchas veces en articulación con las empresas. Por ende, existen escenarios como Colombia y Nigeria donde estos fueron aliados en el cometimiento de actos que afecten el DDHH.
- En ciertos escenarios las empresas no contemplan las condiciones sociales, históricas, culturales y políticas de los territorios donde hacen presencia. Por ende, en vez de aportar al progreso social de los territorios generan efectos negativos a las comunidades. Aumentan los episodios de violencia, generan efectos en la convivencia y rompen con el tejido social. Por ejemplo, en Nigeria se evidenció con la confrontación entre comunidades por la captación de recursos y en el caso colombiano llevo a que Puerto Gaitán se convirtiera en un escenario de prostitución y aumento del microtráfico entre otras cosas.
- Las caracterizaciones de los casos con relación a los niveles de complicidad son reflexiones que hace el autor con base en lo leído. Sin embargo, estos pueden ser objeto de discusión en tanto que tienen condiciones y variables que pueden ser concebidos de otras maneras. Esto enriquece el debate de una discusión que carece de una explicación universal. Valdría la pena para futuras investigaciones poder hacer

comparaciones más profundas y exhaustivas con casos de violación de ddhh no solo en temas de exploración petrolera sino en temas comerciales e industriales.

Bibliografía:

- Abbey, Mkpè. Y Uzoigwe Samuel. (2018). Obstetric General Service Readiness in the Primary Healthcare setting in Ogoniland, Niger Delta, Nigeria. DOI: [10.9790/0853-1702057687www.iosrjournals.org](https://doi.org/10.9790/0853-1702057687www.iosrjournals.org)
- Amnistía Internacional. (2005). Reclamando derechos, reclamando recursos Injusticia, petróleo y violencia en Nigeria. <https://www.amnesty.org/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/08/afr440202005es.pdf>
- Bilchitz, David. (2010). El marco Ruggie: ¿una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas? SUR. v. 7-n. 12 jun. 2010. Pág. 209-241.
- Barroso Tanoira, F., (2007). Responsabilidad social empresarial: concepto y sugerencias para su aplicación en empresas constructoras. Ingeniería, 11(3),65-72.[fecha de Consulta 26 de Abril de 2023]. ISSN: 1665-529X. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46711307>
- Cardona, L. Á., Ortiz, H., & Vázquez, L. D. (2018). Violación de derechos humanos en México. Un costo poco advertido de la corrupción. Política y Gobierno, XXV(1),153-184.[fecha de Consulta 26 de Abril de 2023]. ISSN: 1665-2037. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60353523006>
- Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. (2002). Resumen de la demanda contra Shell (ejecuciones en Nigeria, Kiobel contra Shell, procedimientos en EE.UU.). [https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-](https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas)

[noticias/resumen-de-la-demanda-contra-shell-ejecuciones-en-nigeria-kiobel-contra-shell-procedimientos-en-eeuu/](#)

Cortez, Liliana y Escudero, Leonel. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.

DANE. (2005). Boletín. Censo General de Puerto Gaitán. http://www.dane.gov.co/files/censo2005/perfiles/meta/puerto_gaitan.pdf

Gilpin, Robert (2001), *Global political economy: understanding the international Economic order*, Princeton University Press.

Ferrajoli, Luigi (1999), *Derechos y garantías: La ley del más débil*, Madrid, Trotta

Federación Internacional Por los Derechos Humanos. (2016). El costo humano del petróleo: Estudio de impacto en los derechos humanos de las actividades de Pacific Exploration & Production Corp. en Puerto Gaitán. Colectivo de Abogados Jose Alvear Restrepo (CAJAR)

Jones, Geoffrey. (2005). *Multinationals and Global Capitalism (capítulos 1, 2, 3, 4, 5 y 10)*. Oxford: Oxford University Press.

Klotz, Audie y Cecilia Lynch (2007) *Strategies for Research in Constructivist International Relations*, Nueva York, M.E. Sharpe

Lascurain Fernández, M., (2012). EMPRESAS MULTINACIONALES Y SUS EFECTOS EN LOS PAÍSES MENOS DESARROLLADOS. *Economía: Teoría y práctica*, (36),83-105.[fecha de Consulta 25 de Abril de 2023]. ISSN: 0188-3380. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281125196003>

Naciones Unidas no Representadas. (2023). Ogoni. <https://www.unrepresentedunitednations.org/es/unrepresented-united-nations-directory/ogoni>

Mariscal, Nicolas. (2012). Aproximaciones constructivistas al Unión Europea. Cuadernos Europeos de Deusto. ISSN: 1130 - 8354, Núm. 47/2012, Bilbao, págs. 17-40.

- Muñoz, Alexander. (2012). Constructivismo: la clave para el análisis de las relaciones bilaterales entre Colombia y Venezuela. Bogotá, Colombia. Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10455/MunozObandoAlexander2012.pdf?sequence=1>
- Orozco, Daniel. (2018). La problemática de los derechos humanos en las iniciativas voluntarias que cobijan empresas multinacionales como nuevos actores de la gobernanza global. Universidad Eafit. Medellín, Colombia. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13233/Daniel_OrozcoMontes_2018.pdf?sequence=2
- Quintero, María Camila. (2016). El crudo en Puerto Gaitán, la cruda historia de lo laboral. Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, M.C. y Uzcátegui, L.A. (2007). “Importancia en el desarrollo y aplicación de las políticas de responsabilidad social empresarial”. XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas.
- Ruggie, John (2003). *Constructing the World Polity. Essays on international institutionalization*. London: Routledge.
- Ruggie, John (2007). *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*. American Journal of International Law, v. 101, p.819-840.
- Ruggie, John (2008). PROMOTION AND PROTECTION OF ALL HUMAN RIGHTS, CIVIL, POLITICAL, ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, INCLUDING THE RIGHT TO DEVELOPMENT Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

- Sampieri, Roberto. (2014). Metodología de la Investigación. Ed. McGraw Hill. Ciudad México, México.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sarmiento, Nicolas y Jiménez Mariana. (2021). Sentencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos de 17 de abril de 2013 “Kiobel v. Royal Dutch Petroleum. Universidad del Externado. Bogotá, Colombia. <https://medioambiente.uexternado.edu.co/sentencia-HYPERLINK> "https://medioambiente.uexternado.edu.co/sentencia-del-tribunal-supremo-de-estados-unidos-de-17-de-abril-de-2013-kiobel-v-royal-dutch-petroleum/"del-tribunal-supremo-de-estados-unidos-de-17-de-abril-de-2013-kiobel-v-royal-dutch-petroleum/
- Sartori, Giovanni. (1984). *La política: Lógica y método en las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Searle, John (1995). *The Construction of Social Reality*. New York: Free Press.
- Sutherland, Peter. (S.F). La función del sector empresarial en el desarrollo y protección de los Derechos Humanos. <https://www.amnesty.org/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/06/act300221997es.pdf>
- Taylor, Steven. & Bogdan Robert. (1984). Introducción a los métodos cualitativos. Ediciones Paidós. <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-jbogdan-r-metodologiacualitativa.pdf>
- Tickner, Arlene y Rodrigo Pardo. (2002). En busca de aliados para la “Seguridad Democrática”: la política exterior del primer año de administración de Uribe”, en *Revista Colombia Internacional, Centro de Estudios de Relaciones Internacionales de la Universidad de los Andes*. No. 56-57. Bogotá.
- Torres, Danilo. (2011). Globalización, empresas multinacionales e historia. En *Pensamiento y Gestión*. N° 30. ISSN 1657-6276.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n30/n30a09.pdf>
- Vitelli, M., (2014). VEINTE AÑOS DE CONSTRUCTIVISMO EN RELACIONES INTERNACIONALES. DEL DEBATE METATEÓRICO AL DESARROLLO DE

INVESTIGACIONES EMPÍRICAS. UNA PERSPECTIVA SIN UN MARCO DE POLÍTICA EXTERIOR. Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político, 19(1),129-162.[fecha de Consulta 24 de Abril de 2023]. ISSN: 1151-209X. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=52233951005>

Wendt, Alexander(1999) *Social Theory of International Politics*. Nueva York, Cambridge. University Press.

WENDT, Alexander. (2005). La anarquía es lo que los Estado hacen de ella. La construcción social de la política de poder. Madrid, España: *Revista Académica de Relaciones Internacionales* núm. 1. GERI-UAM.

Wettstein. Florian. (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*. 96:33–47 Springer 2010 DOI 10.1007/s10551-010-0447-8

Willetts, Peter (2001), “Transnational actors and international organizations in global politics”, en *John Baylis y Steve Smith, The globalization of world politics, an introduction to international relations*, 2a ed., Reino Unido, Oxford University Press.