



CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Cubides-Cárdenas, J., Paternina, A. C. y Gómez, D. P. (2022). Principios rectores en la empresa y derechos humanos: Una mirada desde el desplazamiento forzado en Colombia. *Jurídicas*, 19(2), 43-63.
<https://doi.org/10.17151/jurid.2022.19.2.3>

Recibido el 28 de noviembre de 2021
Aprobado el 20 de mayo de 2022

Principios rectores en la empresa y derechos humanos: Una mirada desde el desplazamiento forzado en Colombia*

JAIME CUBIDES-CÁRDENAS**
ANDREA C. PATERNINA***
DILIA P. GÓMEZ****

RESUMEN

Las empresas se han convertido en una de las instituciones más importantes y emblemáticas para la economía de los países. Pero, así como con el tiempo han logrado crearse grandes empresas con un buen renombre en la industria, también se han llegado a vislumbrar los efectos dañinos que muchas veces ha tenido este desarrollo respecto a la vulneración de derechos humanos. El presente artículo se basa en una descripción de los Principios Rectores en empresa y derechos humanos, más conocidos como los Principios de Ruggie, basados en tres grandes pilares: proteger, respetar y remediar.

PALABRAS CLAVE: principios rectores, derechos humanos, institucionalismo, conflicto, empresa, Estado.

* Artículo que expone resultados conjuntos de la investigación en colaboración entre los proyectos titulados:

a) La responsabilidad social empresarial y la construcción de paz (PAZ-DER-2028), proyecto vinculado al grupo de Derecho Público y financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada y b) Desafíos contemporáneos para la protección de derechos humanos en escenarios convencionales y universales – Fase IV^{***}, vinculado a la línea de investigación “Fundamentación e implementación de los Derechos Humanos” del grupo de investigación Persona, Instituciones y Exigencias de Justicia, categorizado en A1 por Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - Minciencias y registrado con el código COL 0120899, vinculado al Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Universidad Católica de Colombia (CISJUC).

** Doctorando en Derecho, Universidad Católica de Colombia. Docente y líder del grupo de investigación “Persona, Instituciones y Exigencias de Justicia”, Facultad de Derecho, Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia. E-mail: jacubides@ucatolica.edu.co. **Google Scholar.** ORCID: 0000-0002-6542-6892.

*** Especialista en Derecho Constitucional y Derecho Administrativo, Universidad Católica de Colombia. Miembro del grupo de investigación “Persona, Instituciones y Exigencias de Justicia” e integrante del semillero de investigación “Observatorio de Justicia Constitucional de Derechos Humanos”, Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas (CISJUC), Facultad de Derecho, Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia. E-mail: andreapaternina@gmail.com. **Google Scholar.** ORCID: 0000-0002-7860-3069.

**** Doctoranda Estado de Derecho y Gobernanza Global, Universidad de Salamanca. Magíster en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales. Integrante del grupo de Derecho Público, Universidad Militar Nueva Granada, proyecto PAZ-DER-2028. Bogotá, Colombia. (La autora reconoce y agradece la contribución de los auxiliares de investigación Luis Fernando González Pastrán y Stefany Juliana Ortiz Nieto). E-mail: dilia.gomez@unimilitar.edu.co. **Google Scholar.** ORCID: 0000-0003-3814-1047.



Guiding principles in business and human rights: A look from forced displacement in Colombia

ABSTRACT

Companies have become one of the most important and emblematic institutions for the economy of countries. But just as large companies with a good reputation in the industry have managed to be created over time, the harmful effects that this development has often had, regarding the violation of human rights, have also been glimpsed. This article is based on a description of the Guiding Principles in Business and Human Rights, better known as the Ruggie Principles, based on three main pillars: protect, respect and remedy.

KEY WORDS: guiding principles, human rights, institutionalism, conflict, company, State.

Introducción

Desde hace unos años, la comunidad internacional ha alertado sobre la afectación a los derechos humanos¹ que causan las actividades empresariales y la necesidad de adoptar medidas para prevenir que esto suceda, para que exista una coordinación entre las autoridades estatales y las actividades empresariales y asegurar la garantía de los derechos humanos de las comunidades y personas cuyos derechos sufren vulneraciones. La cuestión de las empresas y los derechos humanos entró definitivamente en la agenda política mundial en la década de 1990, como reflejo de la impresionante expansión mundial del sector privado en aquel momento y del correspondiente aumento de la actividad económica transnacional. Esta situación reforzó la conciencia social del impacto de las empresas sobre los derechos humanos y también atrajo la atención de las Naciones Unidas (Asamblea General de las Naciones Unidas).

Los Principios de Ruggie son directrices que concretan obligaciones contraídas previamente por los Estados y deberes en relación con los derechos humanos, como por ejemplo la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. No se trata de obligaciones novedosas, se trata de lineamientos para que los Estados, obligados internacionalmente por instrumentos adoptados con anterioridad, y las empresas, como órganos especializados que deben respetar los derechos humanos, aseguren que no se cometan violaciones a los derechos y, en caso de que ocurran, se asegure su reparación. Para su desarrollo, cada uno de los Estados debe adoptar Planes de Acción, que incluyen proferir normas y tomar medidas administrativas.

Estos principios están contruidos bajo tres pilares: proteger, respetar y remediar. El deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos y la necesidad de garantizar mecanismos de remediación. Cada uno de estos pilares está compuesto por principios fundacionales y principios operativos, y cada uno tiene un comentario explicativo.

Pero no solo las actividades lícitas de las empresas aquejan a un país como Colombia en cuanto a la vulneración de los derechos humanos. El desplazamiento forzado interno es una de las realidades a las que la comunidad colombiana se ha hecho a la idea y se puede llegar a decir que raya con lo común, con lo normal. El progresivo y alarmante número de personas desplazadas internamente (PDI) ha convertido este fenómeno en una cuestión de atención creciente por parte de la comunidad internacional, de forma que su situación, asistencia y protección no solo es un imperativo humanitario, sino que también se entiende cada vez más como un elemento fundamental de una paz sostenible y duradera. Cuando se ha

¹ Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos sin importar su nacionalidad, lugar de nacimiento, sexo, origen étnico, color, religión, lengua o cualquier otro estatus (Vivas *et al.*, 2013).

alcanzado o se vislumbra el fin de un conflicto como es el caso ahora de Colombia, se plantea tanto la necesidad como la oportunidad de encontrar soluciones a los problemas de desplazamiento (Naciones Unidas-Asamblea General-Consejo de Seguridad, 2009).

Por tanto, la búsqueda de soluciones dignas y duraderas para las personas desplazadas es un elemento fundamental para la construcción de la paz. Paz en la cual el país ha venido trabajando con los acuerdos que en la actualidad plantean una gran perspectiva para las personas que han tenido que soportar 50 años de conflicto armado. La ayuda al regreso, al reasentamiento y la reintegración voluntarios de las personas desplazadas y la reparación integral de sus derechos puede simultáneamente contribuir a resolver las profundas cicatrices de un conflicto y ayudar a prevenir más desplazamientos (Koser, 2007, p. 1).

Las actividades de las empresas pueden afectar negativamente los derechos humanos de los individuos y las comunidades en las que estas operan. Una cuestión de especial atención es la forma en que se ha producido la apropiación de tierras y las cuestiones de uso. Es preciso determinar, en este sentido, cuáles son los derechos de propiedad consuetudinarios y cuáles son los derechos basados en los usos de la comunidad (Lewis, 2012).

Lo realizado a continuación es un análisis sobre los Principios Rectores a la luz de los derechos humanos, presentando como propuesta el uso de estos principios en la actual situación de los desplazados en Colombia, debido a la afectación de sus derechos por parte de las empresas que realizan actos ilícitos aprovechándose de los conflictos que existen en muchas de las zonas del país, o siendo cómplices de los grupos insurgentes que normalmente despojan de sus tierras y viviendas a los colombianos. Es el Estado el encargado de remediar todos estos daños, pero también debe existir responsabilidad para las empresas que han vulnerado los derechos humanos.

El desarrollo de esta investigación se basará en 4 ejes temáticos: el primero hace referencia a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y a cómo esta se integra en lo que se llama el institucionalismo, y el marco normativo por el que ha pasado la RSE. En el segundo eje temático se abordarán los Principios Rectores (proteger, respetar y remediar). El tercer eje se refiere al desplazamiento forzado en Colombia. Y, por último, un eje temático que se define como los retos y recomendaciones tanto para los principios Ruggie, como para la situación del desplazamiento en Colombia, y cómo estos dos elementos se pueden ver integrados para que, en un país que se encuentra en el proceso de cumplimiento de un Acuerdo definitivo de paz, se realice una verdadera reparación a esta clase de víctimas del conflicto.

Responsabilidad Social Empresarial

Para empezar, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)² surge como una estrategia para crear en el sector productivo y empresarial conciencia sobre los impactos que su actuar tiene sobre el mundo y sus diferentes dimensiones (ambiental, social y económica), proponiendo escenarios para una actividad empresarial amigable con el medio ambiente, comprometida con la atención de las necesidades de la sociedad y con un enfoque de factibilidad económica que promueva el desarrollo sostenible (Fernández, 2009).

La RSE es un tema que involucra al Estado, la empresa y los grupos de presión. Si bien es la empresa quien debe gestionarla, los grupos de presión fueron una causal para originarla, pues gracias a sus luchas sociales se coadyuvó a la concientización de la empresa, y el Estado debió establecer parámetros reguladores en virtud de su labor de gestor de cambio. Por otra parte, se enmarcará el desarrollo de la RSE en la teoría del institucionalismo, para mostrar cómo tanto la RSE como los demás desarrollos estatales responden a la lógica cambiante de las instituciones.

El institucionalismo y la RSE

El desarrollo de la RSE ha sido influenciado directamente por las instituciones, a través de las cuales se empezó a buscar una respuesta a los problemas generados por las empresas. A continuación se realizará una aproximación a estas desde el institucionalismo. El institucionalismo parte del estudio de las instituciones como reglas de funcionamiento de la sociedad, considerándolas como acciones de gobierno en los campos de las organizaciones, existiendo recursos de los distintos sujetos para obtener el logro de sus objetivos (Vargas, 2008).

La RSE se encuentra nutrida, desarrollada e influenciada directamente tanto por las instituciones de movimiento rápido como por las de movimiento lento. Ambas, bases para el surgimiento de la RSE. Respecto a la clasificación según su formalidad, las instituciones formales tendrán una estrecha relación con el derecho positivizado, en contraposición con las no formales que están íntimamente ligadas al *soft law*³.

² Su origen se remonta a la primera mitad del siglo XX, cuando apareció en América, y se cristalizó en los años 90 en Europa, y se "utilizó este concepto para involucrar a los empresarios en una estrategia de empleo que generase mayor cohesión social" (Aguilera y Puerto, 2012, p. 4). Desde entonces se hizo necesario el compromiso que tuvieron que tomar las empresas a fin de hacer frente a esta nueva situación, ello aunado a la situación a que se vio enfrentada la población, grupo que buscó la situación.

³ El *soft law* se entiende como el conjunto de actos o instrumentos jurídicos que carecen de obligatoriedad, pero presentes en el sistema de fuentes, tales como recomendaciones, resoluciones, instrucciones, planes, circulares, normas técnicas, cartas de servicios, códigos de conducta o de buen gobierno, entre otros (Alarcón, 2010).

i. RSE como actuación regulada por ley blanda o soft law⁴

Los instrumentos de los que se sirve la RSE son de carácter voluntario, corresponden al *soft law*. Esto presupone la existencia de una estrategia empresarial que integra la preocupación por los valores y principios de carácter social y medioambiental, e igualmente la atención a las expectativas de los grupos de interés con los que interlocuta (González y García, 2006, p. 164).

ii. RSE como actividad regulada por ley dura o hard law

Las medidas de *soft law* ofrecen soluciones con estándares más altos, más comprensibles, durables, seguros, más transparentes y con mayor credibilidad. Permiten conciliar de mejor manera diferentes intereses en competencia y proteger el bien común, ayudan a suplir fallas del mercado y protegen a los más vulnerables. Los regímenes jurídicos hacen énfasis en principios de rendición de cuentas y resarcimiento, que proporcionan una mejor base para llegar a decisiones justas, lo que permite a los afectados por los abusos de las empresas ventilar judicialmente sus reclamos y contar con mecanismos adecuados de reparación (International Council on Human Rights Policy, 2002, pp. 2-6).

Vogel (2005) señala que:

En la mayor parte de los casos, la RSE sólo tiene sentido para las empresas si el costo de desplegar un comportamiento más virtuoso continúa siendo menor que los beneficios, por lo tanto, si bien la RSE puede presentarse independientemente de su normatización, esta no puede dejarse a la voluntariedad de las empresas, ya que las organizaciones son guiadas por un móvil principalmente utilitarista y mercantil. (p. 4)

Pero, para el caso que nos ocupa, es el *soft law* en el cual se basa la RSE.

Ahora bien, en cuanto a la RSE en concreto, se encuentran tres instituciones fundamentales que juegan un papel decisivo en el marco de la responsabilidad: Estado, empresa y grupos de presión. Estas tres instituciones son las que tienen una relación directa en el sector empresarial. Sin embargo, su relación a nivel histórico ha estado marcada por un desnivel de poder en algunas ocasiones y por un constante conflicto en otras. Cada una de las instituciones antes mencionadas, tuvo un surgimiento en épocas diferentes, de allí que los objetivos de cada una sean tan distantes, por ello es importante analizarlas:

⁴ Se caracteriza por no depender de la potestad regulatoria de los Estados para su diseño e implementación; por mediar una participación voluntaria en su construcción, adhesión y operación; por la búsqueda del consenso, y la toma de decisiones como resultado de un diálogo entre diferentes actores que permitan una cierta fuente de legitimidad, y por la ausencia del poder sancionatorio del Estado (Ángel, 2008, p. 10).

a. Estado.⁵ Es considerado como una institución fundamental de movimiento lento, que contribuye de manera directa e indirecta en los distintos acontecimientos sociales. Directa pues es el responsable de la conducción de sus asociadas, e indirecta ya que con sus acciones u omisiones trae grandes consecuencias a los mismos. Además, es una institución de tipo formal, puesto que positiviza sus mandatos y posee un poder coactivo que permite su acatamiento.

b. La empresa.⁶ Es una institución social en la que el conjunto de integrantes desarrolla un sistema de actividades, coordinando de forma consciente y con racionalidad limitada, en la búsqueda de determinados objetivos, determinada por el entorno y las estrategias de los individuos. Esta es una institución de movimiento rápido, que evoluciona de manera vertiginosa, teniendo en cuenta que en pro de su supervivencia debe adaptarse a las exigencias del momento, por lo cual como institución es un factor de cambio en todos los niveles de la comunidad, por ejemplo, en el nivel económico y social.

c. Grupos de presión.⁷ Surgen según la necesidad del momento histórico, por ello han estado presentes a lo largo de la historia. Representan la unión⁸ de un grupo de personas que luchan por unos ideales y conquistas fundamentales a nivel social. Esta es una institución de movimiento rápido, pues como ya se dijo surge a raíz de los acontecimientos del momento, generando cambios con respecto a los paradigmas del momento. Cabe destacar que estos grupos se encuentran en todos los campos de la sociedad.

Las relaciones que se dan entre estas tres instituciones en el marco de la RSE se pueden evidenciar en la Figura 1:

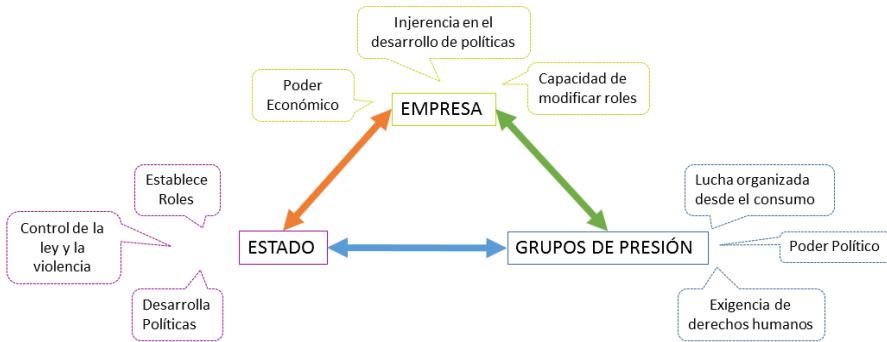
⁵ Esta es una de las instituciones históricamente más antiguas y más influyentes en la actualidad, pues establece reglas de funcionamiento de la sociedad de primera mano (Hernández, 2008).

⁶ Como actividad de desarrollo económico se empieza a ver con mayor fuerza tras el surgimiento de la burguesía, con la movilidad social de una clase media que empezó a ver una oportunidad de negocios en los pequeños burgos en las afueras de los grandes reinos, y que se catapultó en la Revolución Francesa, generando una nueva clase social que una vez dueña de la máquina y de otros medios de producción se tornó en un actor fundamental en la economía global, y por supuesto en la Revolución Industrial, logrando cambiar el mundo como se conocía.

⁷ Con motivo de ampliar, estos son denominados como grupos de intereses organizados que no desean de forma directa el poder, si no influir en los centros de toma de decisiones.

⁸ Como características de estos grupos se plantean las siguientes: 1) Es un grupo organizado de personas. 2) Es un grupo de interés. 3) Contiene una técnica de actividades de gestión. 4) Tienen como finalidad un bienestar común.

Figura 1. Relaciones institucionales en la RSE



Fuente: elaboración propia.

La primera relación es aquella que surge de la interconexión entre los grupos de presión y las empresas. Esta es una relación conflictiva y de constante choque de intereses, puesto que en parte los grupos de presión nacen como una lucha organizada contra las grandes empresas que vulneran los derechos de los trabajadores y de otros sectores vulnerables de la población.

La segunda relación es entre la empresa y el Estado. Se encuentra enmarcada por intereses comunes ya que buscan objetivos similares, lo cual desemboca en una ayuda mutua, que en muchas ocasiones genera una amplia libertad para actuar en los límites de la legislación estatal. Pero que en otras genera un trabajo mancomunado en el cual la empresa y el Estado se unen para mejorar las condiciones de la nación. En este caso el Estado establece roles y políticas que la empresa puede llegar a modificar en razón al desarrollo que puede representar para la nación. Ahora bien, ello no significa que el Estado no tenga injerencia alguna, pues este es la base de la sociedad y al ser una institución de carácter formal tiene el poder coercitivo de su lado para poder hacer cumplir su legislación.

La última relación hace referencia a la relación que surge entre el Estado y los grupos de presión. Ha pasado por distintos estadios, pues existen motivos económicos de Estado en los cuales se deben sacrificar intereses individuales, pero por otro lado se encuentra el contrato social entre estas dos instituciones, según el cual el Estado debe proteger al conglomerado social, y por ello deben estar atentos a las peticiones y requerimientos de los grupos de presión.

Tras lo anterior, se evidencia que entre estas tres instituciones se encuentran grandes brechas, pero también grandes acercamientos puesto que, si bien es cierto tienen intereses contrapuestos, hoy en día han encontrado puntos de acercamiento, más que todo en materia de derechos humanos. Un ejemplo de esta interacción es la RSE, en la cual han contribuido estas tres instituciones.

Marco normativo de la RSE

No solo las instituciones han tenido incidencia en la RSE, también gran parte de este trabajo lo han hecho muchas de las normas que se han creado con el propósito de defender, cuidar y resarcir los daños causados a los derechos humanos, es por ello que es importante divisar cuál ha sido el desarrollo normativo de estas iniciativas, como se puede evidenciar en la Tabla 1.

Tabla 1. Referentes y legislación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el desarrollo sostenible

| Norma | Concepto |
|---|--|
| ISO 26000⁹ | La norma ¹⁰ es una Guía para la implementación de la RSE a nivel corporativo que define conceptos, principios y mejores prácticas para la materialización del concepto desarrollo sostenible en las empresas (ISO 26000, 2010). |
| Norma de aseguramiento AA1000¹¹ | Permite garantizar la credibilidad y calidad del desempeño y de los informes en materia de sostenibilidad (AccountAbility, 2008). |
| Global Reporting Initiative (GRI)¹² | GRI es una organización que ayuda a las organizaciones, gobiernos y otras organizaciones a entender y comunicar el impacto de los negocios en los principales problemas de sostenibilidad como cambio climático, derechos humanos, corrupción y otros (Global Reporting Initiative, 2016). |

⁹ ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de preparación de las Normas Internacionales normalmente se realiza a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO, también participan en el trabajo. ISO colabora estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) en todas las materias de normalización electrotécnica (ISO, 2010).

¹⁰ Esta norma internacional se ha desarrollado utilizando un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos procedían de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, ONG (NGO, por sus siglas en inglés) y servicios, apoyo, investigación, academia y otros (ISO, 2010).

¹¹ La primera edición de la norma de aseguramiento AA1000AS fue publicada en 2003 como la primera norma de aseguramiento de sostenibilidad en el mundo. Fue desarrollada para garantizar la credibilidad y calidad del desempeño y de los informes en materia de sostenibilidad. Fue el resultado de un exhaustivo proceso de consulta en todo el mundo durante dos años, en el que se involucraron cientos de organizaciones desde profesionales, inversores, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y empresas (AccountAbility, 2008).

¹² La Iniciativa del Reporte Global, en inglés Global Reporting Initiative (GRI), es una organización creada en 1997 por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA). El GRI ha desarrollado la "Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad", cuya primera versión surgió en el año 2000, la segunda en 2002 y la tercera en 2006. Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (triple bottom line), económico, social y medioambiental (Instituto de Ética y Calidad en el Agro, s.f.).

| | |
|---|---|
| SGE 21: 2008, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable | Basa su ejecución desde la perspectiva del cumplimiento de la legislación, Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, Código de Conducta, Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, Diálogo con los grupos de evaluación, Revisión por la Dirección y mejora continua, Informe de RSE (Duque <i>et al.</i> , 2013). |
| Guía del Pacto Mundial | Integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial, alrededor de 4 ejes temáticos: derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción (Duque <i>et al.</i> , 2013). |
| Principios de Ecuador | Son un marco de referencia que establece un conjunto de directrices ambientales y sociales de aplicación voluntaria, aplicables a la evaluación de los riesgos y al otorgamiento de la financiación de proyectos (Amaya y Amaya, 2010). |
| Principios del Global Compact | Es un instrumento de libre adscripción por parte de empresas, y organizaciones laborales y civiles. Funciona como una red integrada de trabajo en que las compañías participantes, la ONU, las ONG globales y las uniones sindicales internacionales, promueven los principios del pacto en torno a cuatro instrumentos: Desarrollo de iniciativas conjuntas; creación de redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto; promoción de un foro activo de educación y aprendizaje; y creación de redes y plataformas locales y nacionales (Navarro, 2008). Las empresas adheridas deben elaborar un informe anual o reporte corporativo con la descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios (Olcese <i>et al.</i> , 2008, p. 272). |

Fuente: Nova (2016, p. 11).

Principios Rectores en empresa y derechos humanos: Principios de Ruggie

Estos principios se encuentran como la más reciente y fructífera iniciativa para la protección de los derechos humanos en cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial. El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó y adoptó por consenso los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos en su resolución 17/4. Estos Principios Rectores (conocidos también como marco Ruggie) fueron elaborados por el Representante especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas, y tienen su origen, y posterior contraste, en un proceso consultivo amplio con representantes de gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y personas expertas de todos los continentes.

Estos Principios Rectores se presentan como un marco sobre el papel de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que las primeras contribuyan a asegurar que respetan los derechos humanos en sus propias operaciones y a través

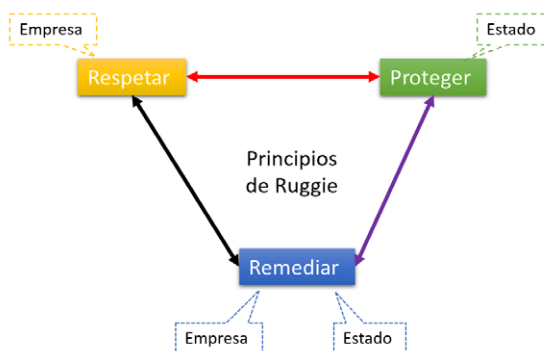
de sus relaciones comerciales (Churruca y De la Cruz, 2015, p. 101). El carácter de los principios no es obligatorio, es decir, no es un tratado internacional de obligado cumplimiento para las empresas, sino más bien una concreción de las obligaciones de derechos humanos aplicadas de manera específica al contexto empresarial.

Su principal objetivo consiste en mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades que puedan verse afectadas en sus derechos, como consecuencia del impacto que la actividad empresarial o las operaciones comerciales de estas tienen en el contexto donde operan.

Los principios rectores aclaran y concretan los tres pilares del Marco de Naciones Unidas: “proteger, respetar y remediar” (Figura 2). Un marco conceptual que fue respaldado en el año 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Los tres pilares concretamente se refieren a:

- i. La obligación del Estado de proteger de abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas.
- ii. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- iii. Un mayor acceso a la reparación, judicial y extrajudicial, por parte de las víctimas.

Figura 2. Principios de Ruggie



Fuente: elaboración propia.

Proteger

Sobre el Estado existe un amplio desarrollo teórico a lo largo de la historia de la humanidad, sin embargo, se puede concluir que, en esencia, cada uno de los pensadores lo determinan como una entidad creada, en toda sociedad, para la

protección de los derechos de cada uno de los integrantes de la misma (Cubides *et al.*, 2016). Los Principios Rectores clarifican que el Estado tiene el deber de proteger a las personas dentro de su territorio y jurisdicción contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluyendo las empresas.

Este deber se deriva del derecho internacional, y está bien establecido dentro del marco internacional de los derechos humanos. Es elaborado por los órganos de derechos humanos que supervisan la aplicación de los tratados internacionales. Los Principios Rectores reafirman este deber, pero no crean nuevas obligaciones legales pues la obligación de proteger ya existe (ACNUDH, 2013).

Contiene 10 principios dirigidos principalmente al Estado, dándole parámetros claros para lograr proteger a terceros de posibles vulneraciones, recordando al Estado su labor primaria de proteger a sus asociados y proporcionarles condiciones de vida digna. Se debe entender por protección de los derechos humanos en dos direcciones: una interna (políticas de desarrollo económico, normatividad interna y compromisos políticos) y una externa (relación del Estado con las empresas, con organizaciones bilaterales o multilaterales), por tanto, estos principios no solo buscan un desarrollo normativo internacional, también buscan que los Estados se apropien de los derechos humanos y los integren como pilares básicos en su ordenamiento jurídico y político, fortaleciendo sus instituciones frente a las prácticas de las empresas y evitando situaciones de conflicto (Ruggie, 2011).

Figura 3. Protección de los DD. HH.

Fuente: elaboración propia



Respetar

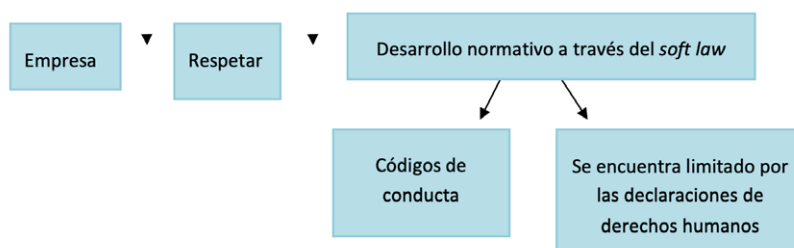
El segundo pilar de principios se basa en la obligación que tienen las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades. Sin embargo, no existe una vinculación clara, siendo poca la normatividad internacional aplicable a los principios que desarrolla.

De allí que, si bien se encuentran plasmados en esa resolución de las Naciones Unidas, y existe alguna normatividad dispersa, no existe una herramienta clara que obligue a la empresa de una manera clara, pues en este ámbito será la empresa (en su mayoría las transnacionales) la que decida si se acoge o no a distintos pactos que al ser conformados por lo menos por una persona jurídica de derecho privado (en la mayoría de los casos) serán de carácter voluntario, por lo cual pueden surgir como un compromiso político de la empresas respecto a los derechos humanos o como un arreglo directo entre la empresas y la población a la cual se le vulneran sus derechos; pueden ser parte de una política empresarial o un compromiso mundial, sin necesidad de normas vinculantes o tribunales que ejerzan un control sobre estos compromisos; poseen el valor que la empresas les otorgue a nivel de su política interna; pero no debemos subestimar estos compromisos voluntarios, puesto que se encuentran diferentes ONG y grupos sociales que ejercen presión para exigir su aplicación, además de que en los últimos años la posición de algunas empresas ha sido de reconciliación dando prioridad a estos códigos de conducta los cuales pueden ser vistos como una forma de compromiso entre las empresas y las poblaciones afectadas por sus actividades económicas (Ruggie, 2011).

En este orden de ideas, se llega a la conclusión de que estos principios se deben valer de dos herramientas fundamentales: la debida diligencia, y la minimización de la probabilidad de daños o la minimización de los daños causados, para lograr sus fines.

Por ello, los mismos representan la Responsabilidad Social Empresarial en su máxima expresión, pues en las primeras reglas que ayudarán a que la empresa logre la labor de construir una Globalización Sostenible.

Figura 4. Desarrollo de la RSE en *soft law*.



Fuente: elaboración propia.

Remediar

El pilar de principios dedicados a remediar se centra en la víctima, por lo que convergen tanto la empresas como los Estados ya que son estas dos instituciones quienes están llamadas a repararlas, en donde se evidencia la mixtura de dos

posturas: por un lado, el derecho convencional obligatorio y vinculante (mecanismos de acceso a la justicia) y, por otro, el *soft law* (mecanismos alternos a la solución de conflictos).

Respecto a su desarrollo normativo se encuentran las principales declaraciones y convenciones de derechos humanos ya mencionados en lo relativo al acceso a la justicia, esto en relación directa con el deber del Estado a la hora de administrar justicia, también se encuentran presentes normas de *soft law* destinadas a las empresas y a reforzar su deber de reparar los daños causados y cesar las actividades que representen un peligro o una violación a los derechos humanos (Ruggie, 2011).

Este núcleo de principios posee más vacíos jurídicos, y no es de extrañar, pues es este el que busca crear acciones certeras que buscan frenar a las multinacionales, y realmente no existe actualmente un instrumento actualmente que sea certero y coercitivo que ayude a frenar la acciones u omisivas de las empresas, más aún cuando se está ante multinacionales.

Estos principios buscan la reparación integral de los grupos sociales que se ven afectados por las actividades económicas de las empresas bajo parámetros de eficacia, acceso a la justicia, efectividad, equidad y proporcionalidad, para ello muestra dos caminos: el primero se basa en el acceso a la justicia formal, el cual debe ser garantizado por el Estado a través de medios como tribunales jueces y fiscales, y el segundo se basa en el desarrollo de nuevas formas de acceso a la reparación valiéndose de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (M.A.S.C.), parte que ha tenido un bajo desarrollo tanto en el *soft law* como en el derecho convencional (Ruggie, 2011).

El caso del Desplazamiento¹³ Forzado Interno (DFI)¹⁴ en Colombia y los principios rectores: un punto focal en la responsabilidad de la empresa

Según un informe del diario colombiano *El País*:

En 2015, el mundo marcó un récord amargo, con 65,3 millones de refugiados y desplazados obligados a dejar sus hogares o sus países de

¹³ Aparentemente, el tema del desplazamiento forzado se considera un concepto forjado a partir de hechos sucedidos en los siglos XIX y XX (más de este último que del primero), pues la gran mayoría de textos así lo sugieren. Lo curioso del asunto es que cada fenómeno que involucra el desplazamiento forzoso de las personas está manchado total o parcialmente por un conflicto, generalmente armado, que está en busca del poder (Cubides y Segura, 2010).

¹⁴ El DFI se define como el fenómeno en el cual “personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida” (Naciones Unidas-Comisión de Derechos Humanos, 1998).

origen por las guerras o por ser víctimas de persecuciones, informó la Agencia de la ONU para los Refugiados, Acnur.

En el caso de desplazados internos, Colombia encabeza la lista con 6,9 millones de casos. (El País, 2016)

Estando Colombia en un álgido punto de paz después de la firma de los acuerdos¹⁵, donde uno de los mayores propósitos es reparar a las víctimas de este tipo de situaciones, es importante analizar no solo cómo influye el Estado en esta reparación sino cómo también las empresas deben hacer parte, haciendo referencia al segundo pilar de los principios rectores en cuanto a la obligación de la empresa a respetar los derechos humanos y al tercer pilar, donde estas dos instituciones están obligadas a remediar los daños causados a las víctimas, en que se basará la propuesta de caso del presente artículo.

Uno de los pocos estudios realizados sobre la relación¹⁶ entre empresas y DFI en zonas de expulsión en Colombia señala que esta se asocia generalmente al impacto de las operaciones empresariales en la generación de DFI. Este reconoce que:

A pesar de la escasa evidencia judicial sobre la participación de actores empresariales en acciones generadoras del Desplazamiento Forzado Interno (DFI), son frecuentes las denuncias y señalamientos a nivel nacional, y se cuenta con algunos casos investigados por la Fiscalía colombiana y otros en tribunales internacionales, que tienden a vincular actividades económicas relacionadas con el sector ganadero, bananero, maderero, palmicultor y minero-energético, así como con grandes proyectos económicos hidroenergéticos, viales y de infraestructura entre otros, con las zonas donde se originan los desplazamientos. (FIP, 2011, p. 20)

En los casos donde se produce una relación causal entre actividades empresariales en sectores económicos (ganadería, banano, madera, palma, minería, generación de energía, petróleo y megaproyectos) y desplazamiento de población, generalmente concurren otros factores e intereses como la adquisición y uso extensivo de la tierra¹⁷, el aprovechamiento de recursos naturales, una localización geoestratégica,

¹⁵ De acuerdo con la firma de los acuerdos de paz en Colombia, mucho tiene que ver la justicia transicional, que según Cubides y Vivas (2016) es “uno de los temas que más trascendencia tiene en los procesos de consolidación de democracias que han sufrido periodos de violencia o conflictos armados internos dentro de su historia” (p. 67). Por tanto, es necesario tener en cuenta a la justicia transicional en cuanto al desplazamiento forzado, ya que es el caso en el que se centra el presente artículo.

¹⁶ Se considera que cometen acción de desplazamiento las empresas que participan o se benefician activamente de los casos de desplazamiento interno. Es decir, aquellas que de forma directa o indirecta ejercen presión sobre una población para que esta se desplace, incentivando el abandono y venta de sus tierras. Estas acciones incluyen la creación, apoyo y financiación (voluntaria o involuntaria) de actores armados al margen de la ley que generan desplazamiento en las regiones (Churruya y De la Cruz, 2015, p. 99).

¹⁷ Ejemplos de esta situación son los casos de Jiguamiandó y Curvaradó, en Urabá, donde 9 compañías palmeras con aparente apoyo de paramilitares y de la Fuerza Pública, activamente buscaron ejercer presión sobre la población local para que abandonara, vendiera o entregara sus tierras (FIP, 2011, p. 21).

una débil presencia institucional, informalidad en la propiedad y uso de la tierra, presencia de comunidades campesinas o minorías étnicas en condiciones de vulnerabilidad, así como la presencia de actores ilegales que pueden preceder o sobrevenir a las actividades económicas realizadas por actores empresariales (Churruca y De la Cruz, 2015, p. 101).

Otros casos menos estudiados son los de las empresas que contribuyen al desplazamiento, impidiendo la búsqueda de soluciones duraderas o dificultando el retorno de las personas desplazadas y la restitución de sus tierras, como sucede con la empresa palmera Aportes San Isidro S.A.S. que, como señala ASOCAB (2013), “busca sembrar el terror en nuestras familias y despojarnos por completo del territorio que nos pertenece por años de labranza y por ser parte de nuestro proyecto de vida campesina”. Esto pone en evidencia una de las características que presentaba el conflicto colombiano: el prolongado abandono de tierras y territorios (PNUD, 2011, pp. 54-55).

A diferencia de la población refugiada, que cuenta con un sistema establecido de protección y asistencia internacional, las personas desplazadas dentro de sus fronteras nacionales entran dentro de la jurisdicción interna y bajo la soberanía estatal, sin que la comunidad internacional tenga las bases legales o institucionales necesarias para intervenir en su ayuda (Mooney, 2005). Convirtiéndose en una categoría específica de migración forzada, junto con otros migrantes forzosos como un subproducto de lo que Vidal (2005) denomina Sistema Global de las Migraciones, el cual surge a partir de intereses de la comunidad internacional por controlar las migraciones no deseadas.

Para superar las deficiencias del derecho vigente, el Representante del Secretario General para el Desplazamiento Interno preparó los Principios Rectores aplicables a los desplazamientos internos, concluidos en 1998, creando un marco único y comprensivo de protección que, al relacionar las distintas provisiones del derecho humanitario y de los derechos humanos y el derecho de los refugiados, establece cómo los desplazados internos deben ser protegidos en todas las fases de su desplazamiento. Los Principios Rectores, a pesar de no ser vinculantes, crean un marco único y comprensivo de protección al señalar los derechos y las garantías relacionados con la protección de los desplazados en todas las fases de su desplazamiento. Les protegen contra el desplazamiento arbitrario, sientan las bases para su protección y asistencia y establecen garantías para su regreso, reasentamiento y reintegración en condiciones de seguridad (Puong, 2004, pp. 39-74).

El derecho a la reparación integral de la población desplazada forma parte de los derechos, cuyo goce efectivo debe ser garantizado por el Estado. Este derecho está conformado por una serie de componentes que son complementarios entre sí, por lo cual todos y cada uno de ellos deben ser satisfechos para que pueda considerarse como reparación integral. De acuerdo con los estándares internacionales de

derechos humanos, esos componentes son: la restitución de los derechos afectados por el crimen, la indemnización de los daños y perjuicios sufridos con motivo del mismo, los mecanismos individuales de rehabilitación, las medidas de satisfacción de alcance general, y las garantías de no repetición de las atrocidades (Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado, 2009, pp. 21-22).

Retos y recomendaciones

Un reto que surge, y frente al cual la comunidad internacional ha dado un primer paso, es lograr unir a los Estados para que generen un instrumento de carácter vinculante ya que los Principios de Ruggie no lo son, suscrito por ellos y que pueda desarrollar de manera integral la construcción de empresas socialmente responsables. Es importante aumentar el apoyo de los grupos de presión para que vuelquen su mirada a aquellas violaciones perpetuadas por la empresa, con el fin de llamar la atención de los organismos internacionales, de los Estados y de las empresas que están perdiendo su *good will*¹⁸ a causa de aquellas violaciones denunciadas.

El Departamento Nacional de Planeación de Colombia estima que los desplazamientos forzados han afectado a unos 700.000 hogares (más de tres millones de personas). Más de 3.200.000 hectáreas (el 5% del territorio agrícola de Colombia) han sido absorbidas por la apropiación de las tierras o abandonadas por personas que se han visto forzadas a desplazarse (Medina, 2012). Los mecanismos que se proponen desde los principios de derechos humanos no facilitan la imputación de responsabilidad por algunos de los impactos que tiene la actuación empresarial en determinados contextos. En el caso de los desplazamientos es claro, hay sin duda un exceso de confianza en que todos los procesos vinculados a las acciones de las organizaciones empresariales siguen siempre una lógica básica de intención-acción-consecuencia, que no tiene en cuenta efectos no pretendidos, riesgos futuros, que no se pueden controlar, o a los que es difícil asignar un responsable directo.

Las organizaciones económicas y empresariales “capaces” de asumir los retos que el cumplimiento, desarrollo o protección de los derechos humanos les plantea, deben estar también de alguna manera relacionadas con el conocimiento efectivo de esos retos o, lo que es más importante, con la posibilidad real de recibir y escuchar la voz de quienes se ven afectados de alguna manera por su actividad. Es necesario estar cerca de las realidades y tener la posibilidad real de dar voz a los distintos grupos de interés que tienen que ver con ella de manera directa o indirecta. Sobre estas cuestiones, el marco normativo sobre empresas y derechos humanos,

¹⁸ El *good will* es un anglicismo que significa o hace referencia al buen nombre de una empresa, producto, servicio, persona, etc. Este buen nombre o prestigio que tiene una empresa o establecimiento frente a terceros, es un activo de gran valor, puesto que ese buen nombre le permite obtener clientes, proveedores, créditos, etc.

no existe más que una indicación vaga sobre la necesidad de la pertinencia en las respuestas que se esperan del sector empresarial en algunos contextos.

Colombia es un país que ha venido implementando los Principios Rectores en empresa y derechos humanos de una manera bastante apreciable y digna de reconocimiento, tanto por guías, cuadernos, como por la intervención de la misma Corte Constitucional, afirmación que se puede evidenciar en la Sentencia T-732 de 2016¹⁹ donde clara e inequívocamente presentan como uno de los objetivos de estos principios “delinear responsabilidades y obligaciones adquiridas previamente por los Estados”.

Pero como todo, estos principios, aunque jóvenes y fructíferos, no son del todo perfectos. Por tanto, es necesario que se reformen algunas cuantas cosas, como el carácter vinculante anteriormente nombrado, pero más que todo en el punto central de esta investigación, en la reparación para las víctimas, la cual se encuentra poco regulada, en razón a que existen pocas normas que sancionen de manera efectiva a las empresas y que generen un verdadero precedente. Con esta iniciativa de reforma, el desplazamiento forzado con ayuda de los Principios de Ruggie se vería realmente impulsado a mejorar y totalmente beneficiado, puesto que en el caso en que las empresas realizan actos ilícitos que causan daños a los derechos humanos de las personas que habitaban las tierras que ahora ellos poseen, la reacción del Estado utilizando sanciones y tomando medidas sería uno de los grandes avances para el Acuerdo de paz que se está llevando a cabo en el país.

Conclusiones

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha llegado a ser de gran importancia en las últimas décadas, esto gracias al detrimento del medio ambiente y a la vulneración de los derechos humanos causados por las empresas en los diferentes países, causando la preocupación de que estos daños queden impunes, y que cada vez sean más los casos de vulneración de estos derechos. Es por ello que se han venido desarrollando iniciativas y términos para ayudar a parar el impacto que tiene la actividad de muchas empresas en las personas.

La RSE, siendo relativamente nueva, ha llegado a desarrollar y a incentivar grandes iniciativas, pero para la obtención de resultados visibles es necesario involucrar al institucionalismo tomando a este como una extensión de la RSE. El Estado, la empresa y los grupos de presión son necesarios para un desarrollo eficiente de las iniciativas de la RSE. Estas iniciativas deben tener en cuenta el institucionalismo,

¹⁹ Esta sentencia es una de las más claras al hablar de los Principios Rectores de Ruggie para la responsabilidad social empresarial en Colombia, teniendo en cuenta que la honorable Corte Constitucional expresa en sus propias palabras lo que vendrían siendo tanto los principios rectores como cada uno de los pilares por los que estos están compuestos como se nombra en el largo desarrollo del presente artículo.

y cómo este debe ser incluido en la responsabilidad para resarcir daños y para posibles políticas que busquen evitar la vulneración de derechos humanos por parte de las corporaciones.

Los Principios de Ruggie, siendo una iniciativa joven y fructífera, constituyen una normatividad que ha dado unos parámetros claros en la relación empresa y derechos humanos, siendo acertada la clasificación de los principios en cuanto a proteger, respetar y remediar. Pero, para la verdadera utilización de estos principios en el marco colombiano, es necesario hacer que sean vinculantes, para dar un mayor rango de acción y sanción, y para que las empresas que están acogidas a estos principios no piensen que es opcional el respetar los derechos humanos de sus trabajadores. Y que cada una de sus acciones, si bien debe ser a prueba de daños contra estos derechos, también cuando es inevitable un impacto este se reduzca al mínimo pensando siempre en la prevalencia que deben tener los derechos humanos en mención.

En cuando al Desplazamiento Forzado en Colombia, es necesaria la vinculación de los Principios Rectores, como un mecanismo para la reparación de las víctimas de ese fenómeno, utilizando reformas a estos principios para beneficiar la verdadera sanción en cuanto al daño de los derechos humanos de los desplazados. Esto, no solo por el desplazamiento debido a las acciones de los grupos insurgentes ahora desmovilizados, sino también por aquellas acciones de empresas, sean lícitas o ilícitas. Dando más seguridad a la población colombiana, incluyendo políticas en el marco internacional que son realmente beneficiosas para la normatividad colombiana y para lo más importante en el país en estos momentos: crear la suficiente fuerza para que el proceso de paz ya firmado sea lo suficientemente bueno para quienes han tenido que sufrir un conflicto de 50 años.

Referencias bibliográficas

- AccountAbility. (2008). *Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 AS*.
- ACNUDH. (2013). *Introducción a los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*.
- Aguilera, A. y Puerto, D. P. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, 32, 1-26.
- Alarcón, G. (2010). *El soft law en nuestro sistema de fuentes*. Universidad de Murcia, España.
- Amaya, O. y Amaya, A. (2010). *Banca y medio ambiente*. Universidad Externado de Colombia.
- Ángel, N. (2008). La discusión en torno a las soluciones de *soft law* en materia de responsabilidad social empresarial. *Revista de Derecho Privado*, 40, 3-37.
- ASOCAB. (1 de octubre de 2013). Denuncia a empresa palmera Aportes San Isidro S.A.S. *Las2orillas.co*. <https://bit.ly/3ZGxBRh>
- Churruca, C. y De la Cruz, C. (2015). La responsabilidad de las empresas en el desplazamiento forzado de población en Colombia. *Revista de responsabilidad social de la empresa*, 20, 89-113.

- Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado. (2009). *El reto ante la tragedia humanitaria del desplazamiento forzado: Reparar de manera integral el despojo de tierras y bienes*. Colombia, Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado y Consultoría para los Derechos Humanos (Codhes).
- Cubides, J., Grandas, A. y González, J. (2016). Constitucionalismo multinivel (cm): El nuevo paradigma en la protección de los derechos fundamentales. En Ó. Agudelo (ed.), *Perspectivas del constitucionalismo*. Colección Jus Público 14. Universidad Católica de Colombia.
- Cubides, J. y Segura, A. (2010). Aproximaciones históricas sobre la migración y la incidencia de la propiedad en el desplazamiento forzado en Colombia. *Logos Ciencia*, 2(1), 158-178.
- Cubides, J. y Vivas, T. (2016). La justicia transicional y el rol de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En J. Becerra (ed.), *Fundamentación y aplicabilidad de la justicia transicional en Colombia* (Colección Jus Público 10, pp. 67-98). Universidad Católica de Colombia.
- Duque, O., Cardona, M. y Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(50), 178-206.
- El País. (10 de junio de 2016). Colombia es el mayor país con desplazamiento forzado en el mundo: ONU. *El País*. <https://bit.ly/3MdaZoB>
- Fernández, R. (2009). *Responsabilidad Social Corporativa*. Editorial Club Universitario.
- Fundación Ideas para la Paz (FIP). (2011). Sector Privado y Desplazamiento Forzado Interno (DFI) en Colombia. *Working papers FIP No. 8*.
- Global Reporting Initiative. (20 de septiembre de 2016). www.globalreporting.org
- González, E. y García, D. (2006). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Europa: la apuesta por un nuevo modelo de empresa. *Revista de Pensament / Anàlisi*, 6, 157-170.
- Hernández, V. (2008). *Perspectivas del Institucionalismo y Neoinstitucionalismo*. Centro Universitario de Investigación de la Universidad de Guadalajara, México.
- Instituto de Ética y Calidad en el Agro. (s.f.). Responsabilidad social empresarial, Global Reporting Initiative (GRI). <http://www.eticagro.org/modules/smartsection/item.php?itemid=36>
- International Council on Human Rights Policy. (2002). Más allá de lo discrecional. Los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas. http://www.ichrp.org/files/summaries/9/107_summary_es.pdf
- ISO 26000. (8 de octubre de 2010). *Guía de Responsabilidad Social ISO 26000*.
- Koser, K. (2007). *Addressing Internal Displacement in Peace Processes, Peace Agreements and Peace-Building*. Brookings Institution-University of Bern, Project on Internal Displacement, Washington D.C.
- Lewis, C. (2012). Business Human Rights Responsibilities. *Forced Migration Review*, (41), 25-26.
- Medina, E. (2012). La restitución de la tierra en Colombia, *Prevención del desplazamiento RMF* 41.
- Mooney, E. (2005). The Concept of Internal Displacement and the Case for Internally Displaced Persons as a Category of Concern. *Refugee Survey Quarterly*, 24(3), 9-26.
- Naciones Unidas-Asamblea General-Consejo de Seguridad. (2009). *Informe del Secretario General sobre la consolidación de la paz inmediatamente después de los conflictos*.
- Naciones Unidas-Comisión de Derechos Humanos. (1998). *Los Principios rectores de los desplazamientos internos, publicados en adición al Informe del Representante del Secretario General, Sr. Francis M. Deng, presentado con arreglo a la Resolución 1997/39 de la Comisión de Derechos Humanos*.
- Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*. ESIC Editorial.
- Nova, J. L. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial: Un enfoque desde el sector Bancario en Colombia* (trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Olcese, A., Rodríguez, M. y Alfaro, J. (2008). *Manual de la Empresa Responsable y Sostenible. Conceptos, ejemplos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. McGraw-Hill.

- PNUD. (2011). Desplazamiento forzado, tierras y territorios. Agendas pendientes: la estabilización socioeconómica y la reparación. Colección Cuadernos indh, PNUD.
- Puong, C. (2004). *The International Protection of Internally Displaced Persons*. Cambridge University Press.
- Ruggie, J. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Informe del Representante especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas.
- Vargas, J. (2008). Perspectivas del institucionalismo y neoinstitucionalismo. *Ciencia Administrativa*, 1, 47-58.
- Vidal, R. (2005). *El Derecho Internacional de los refugiados y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como campos para la regulación del desplazamiento interno a la medida de los Estados*. Pontificia Universidad Javeriana, Universidad del Rosario y Universidad Externado de Colombia.
- Vivas, T. G., Pulido, F. E. y Cubides, J. A. (2013). Perspectivas actuales para el estudio de los derechos humanos desde sus dimensiones. *Logos Ciencia & Tecnología*, 5(1), 97-118.
- Vogel, D. (2005). *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Brookings Institution Press.