

AGOSTO, 2025 **BOLETIN ESPECIAL**

Observatorio Radar en
Empresas y Derechos
Humanos

En alianza con:



**EMPRESA Y
DERECHOS HUMANOS**
Clinica Jurídica - Interés Público y DD. HH.



**Cámara
de Comercio
de Bogotá**



**Universidad de
La Sabana**

Índice

Glosario	02
Triángulo de conceptos	04
El deber de debida diligencia reforzada para empresas en zonas de conflicto armado bajo el Derecho Internacional: implicaciones para Colombia	05
I. La realidad del conflicto armado en Colombia	06
II. El rol de las empresas en zonas de conflicto armado y la necesidad de debida diligencia reforzada	07
III. La debida diligencia en derechos humanos y su dimensión reforzada	10
IV. Instrumentos de derecho internacional y derecho blando relevantes	13
V. Aplicabilidad y relevancia para Colombia	19
VI. Conclusiones y Recomendaciones	23
VII. Referencias	27
Agradecimientos	29

GLOSARIO

CONCEPTOS A TENER EN CUENTA



Derechos humanos

Prerrogativas o facultades que todos los seres humanos tenemos, individual o colectivamente, para exigir a los actores sociales un trato acorde con nuestro valor inherente como personas. Representan los mínimos necesarios para vivir en sociedad conforme a la dignidad que nos es propia.

Debida diligencia en derechos humanos

Proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas por los impactos negativos reales o potenciales que puedan causar, contribuir o estar directamente vinculados a sus actividades, productos o servicios en materia de derechos humanos.

Debida diligencia reforzada:

Proceso especializado y más exigente de evaluación y gestión de riesgos en derechos humanos que deben implementar las empresas cuando operan en contextos de alto riesgo, como zonas afectadas por conflicto armado, violencia generalizada o debilidad institucional.



Conflicto armado no internacional

Situación de violencia armada prolongada que tiene lugar dentro del territorio de un Estado, entre sus fuerzas armadas y uno o más grupos armados organizados, o entre dichos grupos entre sí. Este tipo de conflicto se rige por normas específicas del Derecho Internacional Humanitario, que buscan limitar los efectos del enfrentamiento y proteger a la población civil.

Remediación:

Conjunto de medidas adoptadas por una empresa para reparar los daños causados o a los que haya contribuido en materia de derechos humanos. Puede incluir compensación económica, disculpas públicas, acciones correctivas, garantías de no repetición, entre otras.

Contribución

Escenario en el que una empresa participa directa o indirectamente, en violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, mediante apoyo, facilitación, tolerancia con conocimiento o beneficio derivado de tales conductas, según los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU).

Transparencia empresarial:

Principio según el cual las empresas deben comunicar de manera clara, verificable y accesible sus políticas, prácticas y resultados relacionados con el respeto de los derechos humanos y otros estándares sociales y ambientales.



REFERENCIAS

DIH:	Derecho Internacional Humanitario
DIDH:	Derecho Internacional de los Derechos Humanos
DDR:	Debida Diligencia Reforzada
PRNU:	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
CSDDD:	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Directiva de Debida Diligencia de Sostenibilidad Corporativa de la UE)
OACNUDH:	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
EMSP:	Empresas Militares y de Seguridad Privadas
PIDCP:	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC:	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PIDESC:	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PRNU:	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas

TRIÁNGULO DE CONCEPTOS

1. DERECHOS HUMANOS

Prerrogativas inherentes a toda persona por el solo hecho de ser humana, reconocidas en instrumentos internacionales y nacionales.

Los DDHH, el DIH y las empresas convergen en escenarios donde las actividades empresariales se desarrollan en contextos de conflicto armado. Las empresas que operan en estos contextos deben respetar ambos marcos normativos, los derechos humanos como una obligación permanente, y el DIH como un estándar adicional reforzado en entornos de conflicto.

2. DERECHO

INTERNACIONAL

HUMANITARIO

Conjunto de normas internacionales que regulan la conducción de las hostilidades y protegen a las personas que no participan directamente en los conflictos armados, incluyendo civiles, heridos y prisioneros.

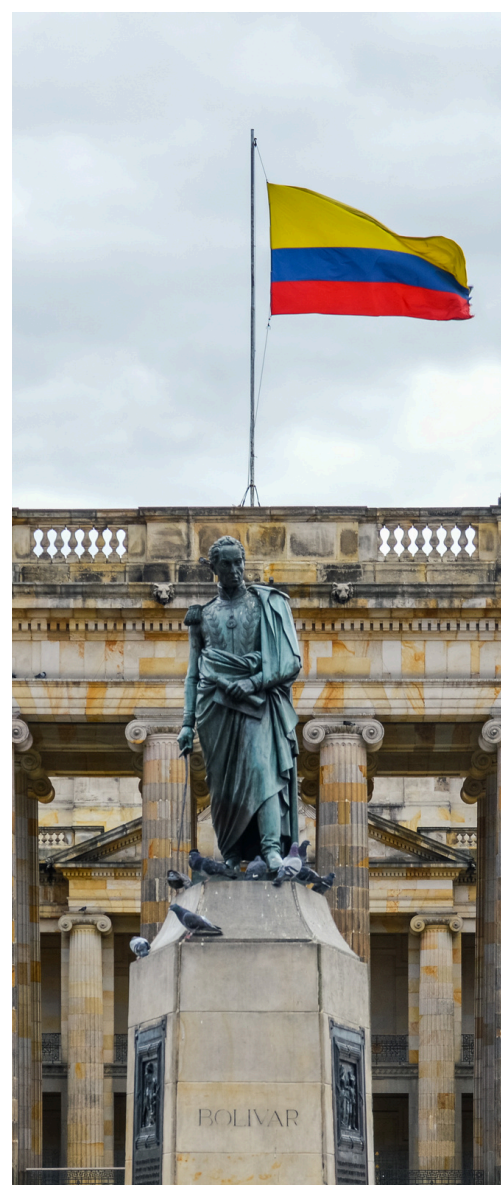
3. EMPRESAS

Organizaciones, públicas o privadas, constituidas con el propósito de desarrollar actividades económicas, productivas o comerciales de manera continua, con ánimo de lucro o sin él.

El deber de debida diligencia reforzada para empresas en zonas de conflicto armado bajo el Derecho Internacional: implicaciones para Colombia

Este informe tiene como propósito analizar el deber de debida diligencia reforzada que deben asumir las empresas que operan en contextos de conflicto armado, con énfasis en el caso colombiano. A partir del reconocimiento de la complejidad del conflicto armado en Colombia y los riesgos que este representa para los derechos humanos, el documento explora la responsabilidad empresarial en estos entornos y la necesidad de adoptar un enfoque reforzado.

El informe se estructura en seis secciones: una caracterización del conflicto armado en Colombia; la descripción del papel empresarial en dichos contextos; el desarrollo conceptual de la debida diligencia reforzada; el análisis de los principales instrumentos jurídicos internacionales y de *soft law* aplicables; la aplicabilidad de estos estándares al caso colombiano; y, finalmente, una serie de conclusiones y recomendaciones dirigidas a las empresas interesadas en operar de manera responsable en zonas afectadas por violencia.



I. La realidad del conflicto armado en Colombia

Las empresas son actores fundamentales que fomentan el desarrollo social y económico de los territorios y las comunidades donde operan, generando oportunidades laborales y actividad económica. Sin embargo, en ocasiones, estas deben operar en entornos complejos, marcados por la violencia asociada a los conflictos armados. Estos contextos presentan desafíos únicos y un riesgo elevado de abusos contra los derechos humanos, lo que exige un enfoque riguroso en la gestión empresarial.

Esta realidad es particularmente relevante en Colombia. El Comité Internacional de la Cruz Roja ("CICR") reconoció que, a 2024, existen ocho conflictos armados no internacionales en el país, concentrados principalmente en siete departamentos: Arauca, Cauca, Valle del Cauca, Nariño, Norte de Santander, Bolívar y Chocó (CICR, 2025a). Estos conflictos involucran tanto al Estado colombiano como a grupos armados como el Ejército de Liberación Nacional ("ELN"), las Autodefensas Gaitanistas de Colombia ("AGC"), las disidencias de las FARC-EP, la Segunda Marquetalia y los Comandos de la Frontera (CICR, 2025b).

Las cifras de 2024 son alarmantes: se registraron 252 casos de desaparición forzada, 201 actos violentos contra la asistencia de salud y más de 117.000 desplazamientos individuales relacionados con la violencia (CICR, 2025c). Además, 77 desapariciones de menores de dieciocho años, de las cuales 61 están asociadas a reclutamiento forzado, y 66 niños, niñas y adolescentes fueron víctimas directas de minas antipersonal y otros artefactos explosivos (CICR, 2025b).



La región del Catatumbo es un ejemplo crítico de esta situación, con una emergencia prolongada debido a la intensificación del conflicto entre el ELN y las disidencias de las FARC. Esta confrontación, impulsada por el interés estratégico en actividades como la minería ilegal, la producción de coca y el tráfico de armas y drogas, sumada a la débil presencia estatal, ha afectado a cerca de 92.000 personas, con más de 52.000 desplazamientos forzados y más de 47.000 niños sin acceso a la educación (UNICEF, 2025). Durante los primeros meses de 2025, las hostilidades han aumentado, dejando a más de 27.000 personas sin acceso a bienes esenciales y a comunidades enteras confinadas bajo control armado y amenazas directas (OCHA, 2025; Unidad para las Víctimas, 2025a).

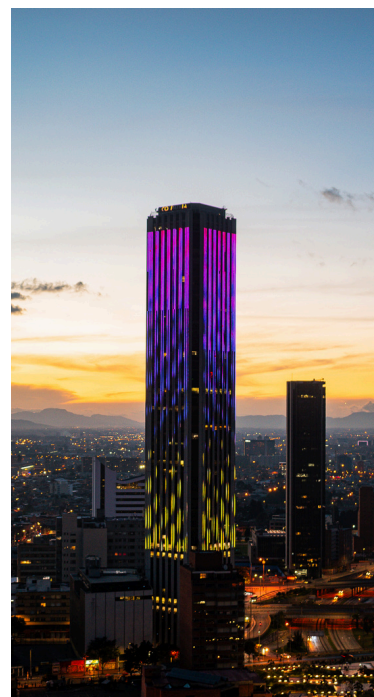
II. El rol de las empresas en zonas de conflicto armado y la necesidad de debida diligencia reforzada

En muchos casos, las empresas extienden sus operaciones a contextos complejos marcados por altos niveles de violencia, institucionalidad limitada y presencia de actores armados, como ocurre en zonas afectadas por conflictos armados (Business & Human Rights Resource Centre, 2025; OACNUDH, 2011; Opinión Juris, 2025). Aunque estos territorios suelen ser ricos en recursos naturales y representan oportunidades de inversión, también implican riesgos significativos: las compañías pueden verse involucradas, de manera directa o indirecta, en dinámicas del conflicto armado y en la comisión de graves violaciones a los derechos humanos (OCDE, 2016).

Es fundamental reconocer que las compañías pueden verse profundamente afectadas por el conflicto, enfrentando interrupciones operativas, daños a la propiedad y riesgos para su personal. Sin embargo, también es crucial entender que, voluntaria o involuntariamente, las actividades empresariales pueden contribuir o verse implicadas en abusos a derechos humanos. La presencia de una empresa en una zona de conflicto amplifica los riesgos para los derechos humanos, ya que las operaciones pueden, por ejemplo, financiar inadvertidamente a grupos armados o exacerbar las tensiones existentes (PNUD, 2022).

Las empresas pueden intensificar las tensiones sociales a través de múltiples mecanismos: la competencia por el uso de la tierra y los recursos naturales sin compensación equitativa, la contratación de servicios de seguridad privada sin supervisión adecuada que deriva en uso desproporcionado de la fuerza y el establecimiento de alianzas económicas con actores locales que perpetúan dinámicas de exclusión o violencia. En contextos de debilidad institucional, estas prácticas no solo deterioran el tejido social y profundizan la desconfianza hacia las instituciones, sino que también exponen a las compañías a riesgos legales y reputacionales significativos que pueden comprometer su sostenibilidad a largo plazo.

Cabe resaltar que, la debida diligencia en derechos humanos constituye un proceso fundamental que todas las empresas deben implementar para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, permitiéndoles identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en este ámbito (OCDE, 2023). Sin embargo, en contextos afectados por conflictos, donde el riesgo de abusos graves se intensifica significativamente, las empresas deben adoptar un enfoque de debida diligencia "reforzada" o "intensificada" que utilice estándares adicionales a los habituales (Business & Human Rights Resource Centre, 2025; OACNUDH, 2011).





El nivel de rigurosidad en los procesos de debida diligencia reforzada se justifica en contextos donde los riesgos para los derechos humanos son especialmente altos. Conforme al principio de proporcionalidad, a mayor riesgo más complejos y rigurosos deben ser los mecanismos de identificación, prevención y mitigación (OACNUDH, 2011). Esta exigencia se fundamenta en la volatilidad y complejidad propias de estos entornos, donde una identificación inadecuada de los riesgos puede tener consecuencias graves y duraderas tanto para las comunidades afectadas como para la cohesión y estabilidad social.

Aunado a lo anterior, los comentarios al Principio 12 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (“PRNU”) establecen de manera explícita que “(...) *en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario.*” (OACNUDH, 2011).

Cabe aclarar que, los derechos humanos en particular la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relacionados son de aplicación universal, en cualquier contexto (tanto en tiempos de paz como en conflictos armados), aunque ciertos derechos pueden suspenderse temporalmente en estados de emergencia o conflictos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, art. 4). Por el contrario, el DIH opera exclusivamente durante conflictos armados, pero sus disposiciones son inderogables (CICR, 2004). Además, conforme al principio de complementariedad, los Derechos Humanos aplican también en los conflictos armados:

“El Pacto [PIDCP] se aplica también en situaciones de conflicto armado, en las que también se aplican las normas del derecho internacional humanitario. [...] Mientras que, en situaciones de conflicto armado, el derecho internacional humanitario se convierte en la *lex specialis*, las normas del Pacto siguen aplicándose en conjunto con él.” (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2004, párr. 11)

De acuerdo con el Comité Internacional de la Cruz Roja (“CICR”), las normas del DIH se aplicarán en las actividades empresariales cuando estas se encuentran relacionadas con las hostilidades (como cuando una compañía proporciona respaldo a alguna de las partes beligerantes o cuando empleados de la empresa forman parte de grupos armados involucrados en el conflicto). Este marco legal otorga protección al personal y los bienes de las empresas durante los conflictos armados. En consecuencia, resulta fundamental que las empresas se familiaricen con el DIH.



Además, el DIH constituye una guía para las empresas al prevenir o mitigar el impacto de sus actividades empresariales en los conflictos armados. Por ejemplo, en contextos de conflicto armado, incluyendo los casos de ocupación militar, las empresas pueden participar directa o indirectamente en las hostilidades de las siguientes formas:

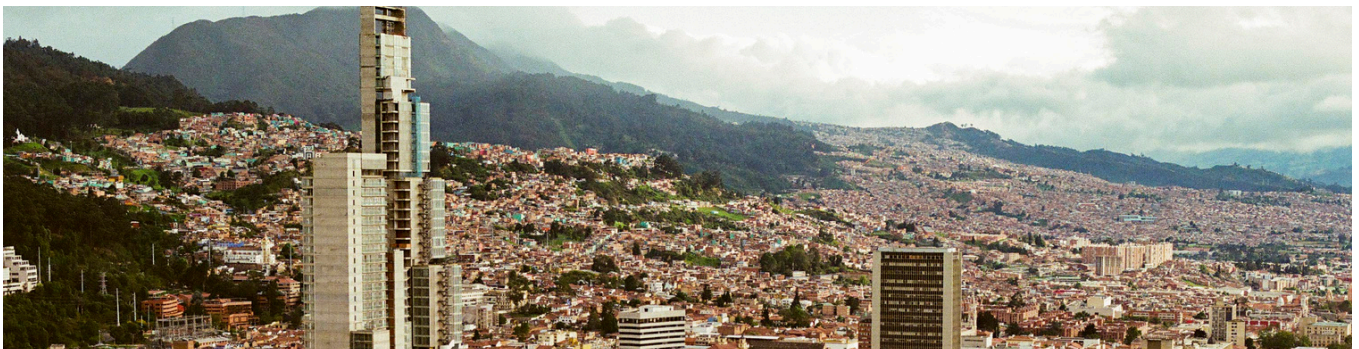
- **Privación de necesidades básicas de la población civil**, mediante actos como: destrucción, interrupción o manipulación discriminatoria de servicios esenciales (electricidad, agua potable, salud, telecomunicaciones), particularmente en zonas habitadas por poblaciones protegidas.
- **Apropiación indebida de bienes**, incluyendo: la ocupación o uso de tierras, inmuebles e infraestructura previamente despojados a comunidades por la potencia ocupante (Estado que ejerce control efectivo sobre un territorio extranjero mediante su presencia militar, sin adquirir soberanía sobre él y con la obligación de respetar y proteger a la población civil conforme al DIH. Convención IV de la Haya, 1907, art. 42)- o por actores armados no estatales y la participación en proyectos que consolidan el despojo o impiden el retorno de las poblaciones desplazadas (PNUD, 2022).
- **Explotación de recursos naturales en violación del derecho internacional**, como: participación en operaciones de aprovechamiento que benefician a la potencia ocupante o a actores armados, contribuyendo a la extensión del conflicto y sin reinversión ni beneficio tangible para la población.
- **Contribución directa o indirecta al desplazamiento forzado de población civil**, en particular:
 - Facilitar el asentamiento de población de la Potencia ocupante en el territorio ocupado;
 - Apoyar procesos de desplazamiento forzado de población civil o impedir su retorno;



- Participar en evacuaciones injustificadas bajo el pretexto de operaciones militares, sin garantías de retorno seguro;
 - Obras de infraestructura, agrícolas, mineras o de energía desarrolladas sin consulta previa en territorios colectivos o étnicos y;
 - Operaciones que agravan la violencia estructural o restringen el acceso a medios de vida.
- **Beneficio o apoyo en la destrucción de bienes civiles o culturales**, tales como: infraestructura educativa, sanitaria, cultural o religiosa protegida o bienes patrimoniales.
 - **Financiamiento o apoyo logístico a actores armados**, mediante: pagos extorsivos, entrega de bienes o contratación de servicios exigidos por grupos armados o autoridades de facto así como, participación en esquemas de “protección” o seguridad privada ilegales.
 - **Vulneración de derechos laborales en contextos de debilidad institucional o control armado**, como: (i) negación de derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva a víctimas del conflicto y; (ii) explotación laboral o condiciones peligrosas, especialmente de trabajadores locales o desplazados.

III. La debida diligencia en derechos humanos y su dimensión reforzada

La debida diligencia en derechos humanos es un proceso continuo que implica evaluar los impactos adversos potenciales y reales, tomar medidas para abordarlos, rastrear la efectividad de los esfuerzos y comunicar cómo se gestionan los riesgos e impactos (OACNUDH, 2011). Este proceso requiere pasar de un enfoque de gestión de riesgos "de afuera hacia adentro" a una perspectiva de "impacto de adentro hacia afuera", evaluando cómo las actividades y relaciones comerciales de la empresa pueden afectar a las personas y al medio ambiente (OCDE, 2023). Esto incluye la consideración de la "doble materialidad", es decir, no solo los riesgos financieros para la empresa, sino también el impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente (OCDE, 2023). Además, el proceso de debida diligencia se extiende más allá de las operaciones directas de una empresa para incluir los impactos vinculados a sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro (OCDE, 2023).



Como ya fue mencionado, en contextos complejos como el conflicto armado, violencia generalizada, la presencia de poblaciones altamente vulnerables, operaciones que involucren volúmenes financieros significativos o cadenas de suministro complejas y, en general, riesgos de daño a las personas, la debida diligencia adquiere una dimensión "reforzada" o "intensificada" (PNUD, 2022). Operar en estas condiciones exige un tipo de debida diligencia en derechos humanos diferente, dado el mayor riesgo de impactos adversos y de implicación en abusos graves (OACNUDH, 2011). La debida diligencia reforzada expande la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos al exigir mayor vigilancia y prevención proporcional al aumento de los riesgos.

En este sentido, comprender con precisión el tipo de contexto en el que opera una empresa es clave para determinar el alcance de su debida diligencia en materia de derechos humanos, en especial es crucial distinguir entre los conceptos de "zonas afectadas por conflictos" y "conflictos armados" bajo el derecho internacional. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) emplean la terminología "zonas afectadas por conflictos" para ampliar la cobertura más allá de las definiciones estrictas de conflicto armado en el derecho internacional humanitario (OACNUDH, 2011). Esta definición flexible significa que la aplicación del Principio 7 de los PRNU se extiende a áreas donde ocurren abusos graves, incluso si no están formalmente clasificadas como conflicto armado bajo el DIH (OACNUDH, 2011).

Sin embargo, cuando existe un conflicto armado, las normas del DIH se vuelven directamente relevantes para las empresas, porque deben asegurarse de no contribuir, directa o indirectamente, a violaciones graves como ataques contra civiles, desplazamientos forzados o destrucción de bienes protegidos. Esto implica adoptar medidas específicas para evitar la complicidad en crímenes de guerra y garantizar que sus operaciones respeten los principios de distinción, proporcionalidad y precaución (Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006; Opinio Juris, 2025).

Las siguientes consideraciones se refieren a escenarios en los que las empresas están en situaciones de conflicto armado. En estos casos las empresas deben evaluar los riesgos vinculados a sus operaciones cuando operen en conflictos armados considerando los estándares del DIH para evitar contribuir directa o indirectamente a impactos negativos de DDHH en el marco de los conflictos armados. El DIH define un conflicto armado como una situación de violencia prolongada y organizada entre dos o más partes, que puede ser de carácter internacional (entre Estados) o no internacional (entre un Estado y grupos armados organizados o entre estos últimos) (CICR, 2006). Para que se configure un conflicto armado no internacional, se requiere un nivel mínimo de intensidad de los enfrentamientos y una estructura organizativa mínima de los grupos armados no estatales involucrados.



La debida diligencia reforzada no es simplemente una prolongación cuantitativa de la debida diligencia ordinaria ni se activa únicamente por la presencia de un conflicto armado. Se trata de una intensificación proporcional al nivel de riesgo: cuanto mayor es la probabilidad de violaciones graves más rigurosos y frecuentes deben ser los pasos del proceso (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2022, OCDE, 2018; Comisión Europea, 2018). En los conflictos armados esta intensificación requiere, además, integrar de forma expresa las normas del DIH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, n.d.; Opinio Juris, 2025); en los demás contextos de alto riesgo, la lógica se centra en prevenir, mitigar y rendir cuentas ante cualquier impacto severo sobre los derechos humanos y el entorno.

Además, la debida diligencia reforzada en zonas de conflicto trasciende un enfoque puramente de mitigación de riesgos o de "no causar daño". Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por ejemplo, alientan a las empresas a "potenciar su influencia positiva" y a "evitar y abordar los impactos adversos" (OCDE, 2023). De manera similar, el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Colombia menciona un "Marco de Negocios y Paz" que promueve un papel más activo de las empresas en "transformaciones positivas" y el apoyo a la reconciliación y la inserción laboral de las víctimas (Global NAPs, 2024). Si bien el principio fundamental de la debida diligencia es evitar causar daño, cuando las empresas operan en zonas afectadas por conflictos o en procesos de recuperación post-conflicto, se requiere un enfoque más proactivo. Esto significa no solo abstenerse de contribuir a las hostilidades o a violaciones de derechos humanos, sino también actuar para prevenir impactos negativos y, en lo posible, fomentar condiciones que favorezcan la paz, la estabilidad y la reconciliación. Esta perspectiva ha sido promovida por diversos instrumentos internacionales que alientan a las empresas a desempeñar un rol constructivo en contextos frágiles, especialmente desde enfoques de política pública y *soft law*.



IV. Instrumentos de derecho internacional y derecho blando relevantes

Si bien la debida diligencia reforzada en derechos humanos debe aplicarse en distintos contextos de alto riesgo como fue explicado anteriormente, este acápite se centrará específicamente en el caso de los conflictos armados. En este escenario particular, además de los estándares del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (“DIDH”), se activa la aplicación complementaria del DIH, lo cual exige a las empresas adoptar medidas reforzadas para evitar su implicación directa o indirecta en violaciones al DIH.

En este sentido, el derecho internacional aborda la debida diligencia reforzada en zonas de conflicto armado a través de una combinación de instrumentos vinculantes y de derecho blando o *soft law*, que no son vinculantes. A continuación, se presenta un análisis detallado de las fuentes más relevantes.

i. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (“PRNU”), respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, son un marco global de *soft law* o derecho blando que establece el deber del Estado de proteger los derechos humanos y la responsabilidad corporativa de respetarlos (OACNUDH, 2011). El Principio 7 exige que los Estados ayuden a garantizar que las empresas en “zonas afectadas por conflictos” no estén involucradas en abusos graves de derechos humanos, lo que implica una debida diligencia reforzada (OACNUDH, 2011). Así mismo, el comentario al Principio 12 establece que en “situaciones de conflicto armado”, las empresas deben respetar las normas del DIH (OACNUDH, 2011). Si bien el DIH no impone en sentido estricto obligaciones jurídicas directas a las empresas ni genera automáticamente responsabilidad legal para ellas, sí ofrece un marco normativo útil y reconocido internacionalmente para orientar su conducta y evitar que contribuyan o agraven situaciones de conflicto armado. Incorporar estos estándares en los procesos de debida diligencia permite a las empresas identificar y mitigar riesgos de impacto severo sobre los derechos humanos y de implicación en violaciones graves del derecho internacional.



Ahora bien, el comentario al Principio 23 establece que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos se enfrentan a un aumento en los riesgos de complicidad o contribución a vulneraciones graves de derechos humanos cometidos por otros actores, tales como las empresas de seguridad, por ello deben incorporar esto en sus análisis y mediciones de riesgos, en especial para evitar violar los ordenamientos jurídicos nacionales e incluso leyes con efectos extraterritoriales como la ley alemana sobre debida diligencia o la CSDDD (OACNUDH, 2011).

ii. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, actualizadas en 2023, son recomendaciones de *soft law* que adoptan el proceso de debida diligencia de los PRNU, ampliando su alcance a temas como derechos laborales y medio ambiente (OCDE, 2023). El ámbito de aplicación abarca tanto las compañías que desarrollan actividades en países miembros de la OCDE o desde estos territorios, como aquellos estados que no pertenecen a la organización pero que adoptan voluntariamente estas Directrices, expandiendo así el alcance mundial de la implementación de la debida diligencia fundamentada en la evaluación de riesgos. Las Líneas recomiendan un proceso de debida diligencia basado en riesgos para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos, incluyendo los de la cadena de suministro (OCDE, 2023). Un complemento crucial es la Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (OCDE, 2016), que proporciona un marco de 5 pasos para identificar y mitigar riesgos de abusos graves de derechos humanos, financiación de conflictos y delitos financieros en la cadena de suministro de minerales (OCDE, 2016).

iii. Derecho Internacional Humanitario

El DIH es un conjunto de normas jurídicamente vinculantes que tiene por objeto limitar el sufrimiento causado por los conflictos armados, mediante la protección de las personas que no participan o han dejado de participar en las hostilidades, y la restricción de los medios y métodos de guerra (CICR, 2006).

El DIH es un conjunto de normas jurídicamente vinculantes que tiene por objeto limitar el sufrimiento causado por los conflictos armados, mediante la protección de las personas que no participan o han dejado de participar en las hostilidades, y la restricción de los medios y métodos de guerra (CICR, 2006).



Esta responsabilidad empresarial implica, entre otras cosas: evitar cualquier forma de complicidad en crímenes de guerra (como el saqueo o el desplazamiento forzado); garantizar que el personal de seguridad contratado actúe conforme a normas internacionales; y abstenerse de beneficiarse de la apropiación ilícita de propiedades (CICR, 2006). En este sentido, el DIH ofrece orientaciones clave para las empresas que operan en contextos de conflicto armado, en complemento con el DIDH, ya que ambos regímenes jurídicos se aplican de manera simultánea y articulada para proteger a las personas y limitar los efectos de la violencia (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s.f.).

La inclusión del conflicto armado como un factor relevante en los procesos de debida diligencia empresarial abarca dos dimensiones complementarias. Por un lado, una dimensión fáctica, que se enfoca en identificar los riesgos operativos, sociales y de seguridad que surgen al actuar en entornos afectados por violencia armada. Por otro lado, una dimensión normativa, que considera las implicaciones jurídicas del posible involucramiento directo o indirecto de las empresas en las hostilidades, a la luz de los estándares del DIH, incluso si dichas normas no les imponen obligaciones legales directas.



A. Dimensión fáctica: Evaluación del contexto y riesgos del conflicto

Desde una perspectiva fáctica, el análisis de riesgos debe contemplar si las condiciones del entorno superan situaciones de violencia esporádica o disturbios internos, y alcanzan el umbral de intensidad necesario para ser consideradas un conflicto armado no internacional. Según el CICR, este conflicto se configura cuando el uso de la fuerza armada es prolongado y alcanza niveles de intensidad que rebasan la capacidad de control mediante mecanismos policiales ordinarios (CICR, 2008).



Este análisis requiere una comprensión detallada de las características del conflicto específico: sus causas estructurales, los actores involucrados, las dinámicas territoriales y la forma en que estos factores interactúan con la actividad económica (PNUD, 2022; Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006). En este contexto, las empresas deben evaluar cómo sus operaciones pueden incidir en dichas dinámicas o verse afectadas por ellas.

Un ejemplo ilustrativo se refiere a un caso de arbitraje internacional en el que un inversionista extranjero fue afectado por la apropiación de una de sus minas de oro por parte de un grupo armado organizado, lo que generó una posible vulneración del estándar de protección y seguridad plenas reconocido en el derecho internacional de las inversiones. Si bien este tipo de hechos puede sustentar una reclamación internacional, también pone en evidencia la necesidad de que las empresas evalúen adecuadamente los riesgos asociados a operar en zonas afectadas por conflicto armado. La falta de un análisis riguroso de las condiciones de seguridad y las dinámicas del conflicto no solo expone a las compañías a riesgos financieros y jurídicos, sino que puede poner en peligro la vida e integridad de sus trabajadores. Este tipo de situaciones resalta la importancia de integrar el análisis del contexto de conflicto armado en los procesos de debida diligencia empresarial, tanto para proteger las inversiones como para salvaguardar los derechos humanos.

B. Dimensión normativa: Participación directa en las hostilidades

Desde el punto de vista normativo, la debida diligencia permite evaluar si determinadas actividades empresariales podrían constituir participación directa en las hostilidades, lo cual tendría implicaciones significativas bajo el DIH, como la pérdida de protección conferida a los civiles frente a ataques.

El DIH impone a las partes del conflicto el deber de distinguir en todo momento entre combatientes y civiles, y establece que estos últimos deben ser tratados con humanidad y nunca ser objeto de ataques (artículo 3 común a los Convenios de Ginebra de 1949; artículo 4 del Protocolo Adicional II de 1977). Asimismo, exige adoptar todas las precauciones factibles para minimizar el daño a bienes y personas protegidas, incluyendo el deber de alejar objetivos militares de zonas habitadas por civiles (CICR, 2024).

La participación directa en las hostilidades, conforme a la interpretación del CICR, se refiere a actos hostiles específicos realizados por personas como parte de la conducción de las hostilidades. Para que una conducta se considere participación directa, deben cumplirse tres criterios acumulativos (Melzer, 2010):

1. **Umbral de daño:** que la acción tenga probabilidad de afectar negativamente la capacidad militar de una parte o cause perjuicio a bienes o personas protegidas;
2. **Vínculo causal directo:** que exista una relación directa entre la acción y el daño previsto;
3. **Propósito bélico:** que la acción tenga por objeto favorecer directamente a una de las partes en el conflicto, en perjuicio de la otra.



Este análisis debe realizarse caso por caso. Las actividades empresariales pueden aumentar el riesgo de incurrir en participación directa, sin necesariamente constituir una violación en sí mismas. En su informe de 2024, el CICR identificó diversos ejemplos de actividades empresariales de alto riesgo en contextos de conflicto armado:

- Prestación de servicios de seguridad privada, o contratación de seguridad pública o privada, especialmente cuando implica el uso de armas de fuego, lo que exige respetar las normas internacionales sobre el uso de la fuerza;
- Suministro de bienes y servicios al Estado relacionados con la detención de personas en el marco del conflicto armado (por ejemplo, proveedores privados a guarniciones militares), quienes deben asegurarse de que sus servicios no faciliten tratos inhumanos o degradantes;
- Adquisición de tierras o licencias en zonas de conflicto, cuando esto pueda conducir a la destrucción de bienes protegidos o al desplazamiento forzado de comunidades.

Esta lista es no exhaustiva, por lo que la debida diligencia reforzada exigida a las empresas en estos entornos debe contemplar evaluaciones dinámicas, contextuales y jurídicas, que permitan identificar y mitigar posibles riesgos de participación directa o de complicidad en violaciones al DIH.

iv. El Documento de Montreux

- 1.El Documento de Montreux, una iniciativa conjunta de Suiza y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) finalizada en 2008, se enfoca en las actividades de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas (EMSP) en contextos de conflicto armado (Documento de Montreux, 2008). Aunque no es un tratado vinculante, reafirma las obligaciones existentes de los Estados bajo el DIH y el DIDH en relación con las EMSP, y proporciona orientación para que los gobiernos regulen eficazmente a estas empresas. El documento identifica las responsabilidades de los Estados contratantes, territoriales y de origen, y describe una serie de buenas prácticas orientadas a mejorar la supervisión, la transparencia y la rendición de cuentas de las EMSP.
- 2.Su contribución al análisis de la debida diligencia reforzada radica en que reconoce expresamente los riesgos particulares asociados a la contratación de seguridad privada en zonas de conflicto, y plantea estándares que, si bien están dirigidos a los Estados, pueden traducirse en expectativas para las empresas que subcontratan estos servicios. En ese sentido, el Documento de Montreux aporta una base complementaria para extender la debida diligencia más allá de las operaciones directas de la empresa, incluyendo la evaluación rigurosa de terceros contratistas, en especial cuando su actuación puede implicar impactos graves sobre la población civil o generar responsabilidad indirecta para la empresa por violaciones al DIDH o DIH.

v. Guía del PNUD sobre Diligencia Debida Intensificada en Contextos Afectados por Conflictos

La "Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: Una guía" (PNUD, 2022) es una hoja de ruta práctica desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Su objetivo es proporcionar a empresas, gobiernos y sociedad civil una comprensión clara de las medidas necesarias para una participación empresarial responsable en zonas afectadas por conflictos armados y otras situaciones de violencia generalizada. Basada en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, esta guía operacionaliza el concepto de diligencia debida intensificada, desglosando las obligaciones y buenas prácticas en cada etapa del proceso: identificación de riesgos, evaluación, actuación, monitoreo y comunicación. Además, introduce herramientas específicas como listas de señales de advertencia, indicadores para priorizar riesgos y recomendaciones para actuar en contextos altamente volátiles.

Una de sus contribuciones clave es el reconocimiento de que las actividades empresariales nunca son "neutrales" en un conflicto: toda operación influye, directa o indirectamente, en su dinámica. Por eso, insta a las empresas a adoptar prácticas sensibles al conflicto, capaces no solo de mitigar impactos negativos en derechos humanos, sino también de reducir el potencial de agravamiento del conflicto. En este sentido, la guía exige que las empresas identifiquen y aborden no solo los impactos sobre las personas, sino también aquellos que puedan incidir en las causas, dinámicas o consecuencias del conflicto (PNUD, 2022).

V. Aplicabilidad y Relevancia para Colombia

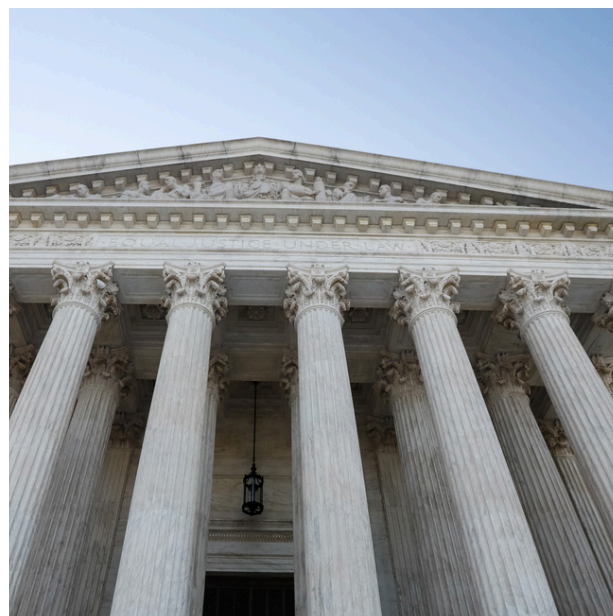
La situación de Colombia constituye un caso representativo para analizar la aplicación de la debida diligencia reforzada (DDR) en zonas de conflicto armado. Aunque el país ha mostrado avances en la incorporación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en su política pública, persisten desafíos estructurales que exigen que las empresas adopten un enfoque más riguroso y contextualizado. En Colombia, las empresas operan frecuentemente en regiones marcadas por una violencia prolongada, presencia de actores armados no estatales y débil institucionalidad, lo que intensifica los riesgos de involucramiento, directo o indirecto, en violaciones de derechos humanos e infracciones al DIH.

Colombia ha ratificado instrumentos fundamentales del Derecho Internacional Humanitario (DIH), incluidos los cuatro Convenios de Ginebra de 1949 (ratificados el 3 de noviembre de 1961), el Protocolo Adicional II (ratificado el 14 de agosto de 1995) y el Protocolo Adicional I (ratificado el 14 de agosto de 1996), conforme a los registros oficiales del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). Además, está vinculada por normas consuetudinarias del DIH, aplicables en todo conflicto armado, independientemente de la ratificación de tratados. En materia de derechos humanos, Colombia ha ratificado instrumentos clave de la ONU como el PIDCP, el PIDESC, la CAT, la CEDAW y la CRC, entre otros (University of Minnesota Human Rights Library, n.d.; IJRC, 2018).



En el plano nacional, Colombia ha adoptado tres Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA), el primero en 2015, el segundo para el periodo 2020–2022, y actualmente se encuentra en proceso de construcción una tercera versión (Global NAPs, 2024). Estos instrumentos de política pública, desarrollados de forma participativa, alinean los compromisos del país con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), las Directrices de la OCDE y otros marcos relevantes de soft law.

Finalmente, la Corte Constitucional ha desarrollado progresivamente el estándar de debida diligencia reforzada como una obligación de los Estados en contextos de especial vulnerabilidad, particularmente en casos de violencia sexual, violencia intrafamiliar y discriminación estructural. Este desarrollo trasciende las obligaciones ordinarias de protección para establecer parámetros diferenciados de actuación estatal.



En la sentencia T-008 de 2020, la Corte estableció que los procesos penales relacionados con violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes requieren una actuación estatal activa, rigurosa y especializada en todas las fases procesales. Este estándar se materializa a través de seis principios fundamentales: (i) oficiosidad, que impone iniciar investigaciones serias y eficaces sin requerir denuncia previa; (ii) oportunidad, que exige actuaciones inmediatas dentro de plazos razonables; (iii) competencia, que demanda personal especializado y procedimientos técnicamente adecuados; (iv) independencia e imparcialidad, como garantías de objetividad; (v) exhaustividad, que obliga a agotar todos los medios legales para esclarecer la verdad; y (vi) participación, que asegura el acceso efectivo de las víctimas a la justicia. La Corte fundamentó este desarrollo en la Convención sobre los Derechos del Niño y la jurisprudencia de la Corte Interamericana, especialmente el caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua.

La sentencia T-059 de 2025 expandió este enfoque al contexto de violencia intrafamiliar, incorporando explícitamente una perspectiva interseccional y de género. La decisión estableció que las autoridades deben analizar factores como género, raza, clase social, orientación sexual, identidad de género o discapacidad, que se interceptan para generar formas particulares de vulnerabilidad. La Corte advirtió que el desconocimiento de estas intersecciones puede constituir violencia institucional, especialmente cuando se perpetúan estereotipos o se desatienden obstáculos estructurales.

En la sentencia T-529 de 2024, la Corte extendió la aplicación del estándar de debida diligencia reforzada a entornos educativos, retomando los estándares del caso Paola Guzmán Albarracín vs. Ecuador. Estableció que las instituciones educativas, ante el conocimiento de situaciones de violencia o discriminación, deben implementar medidas integrales que incluyen estrategias preventivas, protocolos de protección, mecanismos de investigación, sistemas de sanción y programas de reparación, garantizando la seguridad de las víctimas sin comprometer su derecho a la educación.

Este desarrollo jurisprudencial evidencia la evolución del concepto de debida diligencia reforzada, que ha pasado de ser concebido como una obligación procesal puntual a consolidarse como un principio transversal. Este principio exige la reconfiguración estructural de las respuestas institucionales para abordar de manera efectiva las causas y manifestaciones de la vulnerabilidad diferenciada. Tal evolución resulta especialmente relevante para el sector empresarial, en la medida en que estas decisiones judiciales ilustran y dotan de contenido práctico a la debida diligencia reforzada, evidenciando que su aplicación no se limita a un único ámbito, sino que se extiende a diversos contextos según la naturaleza y gravedad de las violaciones. En consecuencia, al igual que lo previsto en el Principio 17 de los PRNU, la rigurosidad de las medidas adoptadas debe corresponder al nivel de riesgo, en aplicación del principio de proporcionalidad (OACNUDH, 2011).



Ahora bien, lo que se espera concretamente de las empresas que operan en contextos como el colombiano ha sido detallado por guías especializadas como la publicada por el PNUD (2022), que define la DDR como una intensificación proporcional del deber empresarial de respetar los derechos humanos. En estos contextos, las empresas deben adoptar procesos más rigurosos, dinámicos y preventivos que les permitan identificar, evaluar, prevenir y mitigar impactos graves sobre los derechos humanos y sobre la dinámica del conflicto. La DDR no se reduce a una serie de casillas de verificación ni se limita a evitar riesgos para la empresa; exige comprender a fondo cómo sus operaciones afectan a personas y comunidades, y actuar sobre esa base.



La integración de estos estándares en la política pública colombiana implica que la DDR ha dejado de ser una recomendación internacional para convertirse en una expectativa nacional creciente. Aunque aún no constituye una obligación jurídica generalizada, el marco existente establece un piso normativo y político que guía la conducta empresarial responsable en contextos de conflicto. Así, las empresas que operan en Colombia deben considerar que su deber de debida diligencia implica no solo la gestión de riesgos legales y reputacionales, sino la prevención activa de impactos adversos en derechos humanos y el entorno del conflicto.

Ahora bien, lo que se espera concretamente de las empresas que operan en contextos como el colombiano ha sido detallado por guías especializadas como la publicada por el PNUD (2022), que define la DDR como una intensificación proporcional del deber empresarial de respetar los derechos humanos. En estos contextos, las empresas deben adoptar procesos más rigurosos, dinámicos y preventivos que les permitan identificar, evaluar, prevenir y mitigar impactos graves sobre los derechos humanos y sobre la dinámica del conflicto. La DDR no se reduce a una serie de casillas de verificación ni se limita a evitar riesgos para la empresa; exige comprender a fondo cómo sus operaciones afectan a personas y comunidades, y actuar sobre esa base.

VI. Conclusiones y recomendaciones

El análisis de los instrumentos de derecho internacional y soft law revela una expectativa clara y creciente de debida diligencia reforzada para las empresas que operan en zonas de conflicto armado. Esta expectativa se basa en una combinación de tratados vinculantes que Colombia ha ratificado, y marcos autorizados de soft law, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La debida diligencia reforzada exige la integración de los principios del DIH (en lo que resulta pertinente), la atención a riesgos específicos como la complicidad y la extensión del escrutinio a las relaciones comerciales y las cadenas de suministro.



Colombia, con su Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, ha demostrado un marco nacional relativamente avanzado que aborda explícitamente la relación entre las empresas y los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos, alineándose con los estándares internacionales. Sin embargo, a pesar de estos marcos, persisten desafíos significativos en materia de derechos humanos en el terreno en Colombia, lo que requiere una vigilancia continua y un compromiso proactivo por parte de las empresas, en especial porque este PNA ya no está vigente.

La debida diligencia reforzada en zonas de conflicto debe ser vista no solo como una carga de cumplimiento, sino como un imperativo estratégico que puede mitigar riesgos, construir una licencia social para operar y, potencialmente, contribuir a la estabilidad a largo plazo y a la creación de valor para las empresas. Esto implica un cambio fundamental en la forma en que las empresas perciben su papel en las zonas de conflicto: de ser puramente problemáticas, pueden ser vistas como entornos complejos donde una conducta responsable, guiada por una debida diligencia reforzada, puede desbloquear oportunidades y fomentar el desarrollo sostenible, alineando los objetivos empresariales con los objetivos sociales más amplios de paz y derechos humanos.

RECOMENDACIONES

1

Integrar el análisis de conflicto en la debida diligencia

Las empresas tienen la responsabilidad de identificar y analizar tanto los impactos adversos actuales o posibles en los derechos humanos, como aquellos que puedan generar, agravar o estar vinculados a situaciones de conflicto derivadas de sus actividades, operaciones, productos o servicios. (PNUD, 2022) En este orden de ideas, aunque el Derecho Internacional Humanitario no impone obligaciones legales directas a las empresas, sí orienta su conducta en contextos de conflicto, especialmente al evaluar su posible contribución a violaciones graves como parte de su deber de debida diligencia (Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006)

2

Desarrollar políticas y sistemas de gestión robustos y continuos

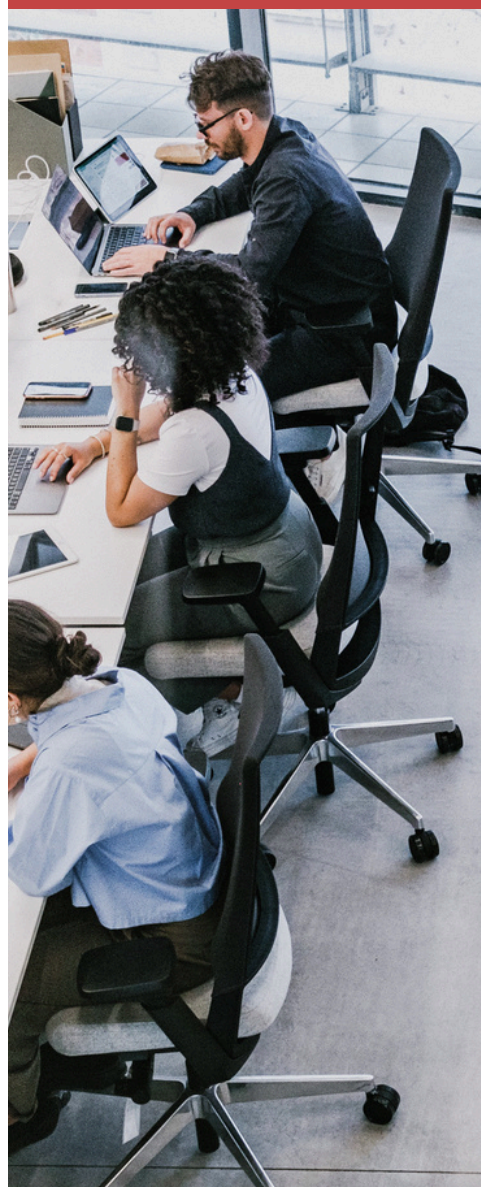
La conducta empresarial responsable y la debida diligencia reforzada deben integrarse en las políticas centrales de la empresa, incluidas las políticas de la cadena de suministro. Este proceso debe ser continuo y anticipatorio, con monitoreo constante de las señales de alerta temprana y los cambios en el entorno operativo (PNUD, 2022; OCDE, 2023).

3

Examinar rigurosamente las relaciones comerciales y cadenas de suministro

La debida diligencia debe extenderse a todas las relaciones comerciales, incluidos proveedores, socios y, en particular, proveedores de seguridad privada, para identificar y mitigar los riesgos de impactos adversos o complicidad (PNUD, 2022; OCDE, 2023).

A partir de este análisis, se presentan las siguientes recomendaciones prácticas y detalladas para las empresas que operan o consideran operar en zonas afectadas por conflictos en Colombia, incorporando las medidas clave de la Guía del PNUD:





4

Establecer mecanismos de queja efectivos y sensibles al conflicto

Implementar mecanismos de queja a nivel operativo que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, permitiendo a las partes interesadas plantear preocupaciones y buscar reparación de manera efectiva. La confidencialidad y seguridad de los denunciantes son primordiales (PNUD, 2022; OACNUDH, 2011).

5

Invertir en capacitación y desarrollo de capacidades internas

Asegurar que todo el personal relevante, desde la alta gerencia hasta el personal en el terreno, reciba capacitación especializada en derechos humanos, DIH y sensibilidad al conflicto. Esto debe incluir enfoques diferenciales, reconociendo las vulnerabilidades específicas (PNUD, 2022).

6

Contribuir a la construcción de paz y la reparación

Más allá de la premisa de "no causar daño", las empresas deben explorar oportunidades para contribuir positivamente a la construcción de paz, como apoyar la reconciliación, los ejercicios de memoria histórica y la inserción laboral de las víctimas del conflicto (Global NAPs, 2024). Asimismo, deben proporcionar o cooperar en la reparación de los impactos adversos en los derechos humanos cuando los hayan causado o contribuido a ellos (OACNUDH, 2011; OCDE, 2023).



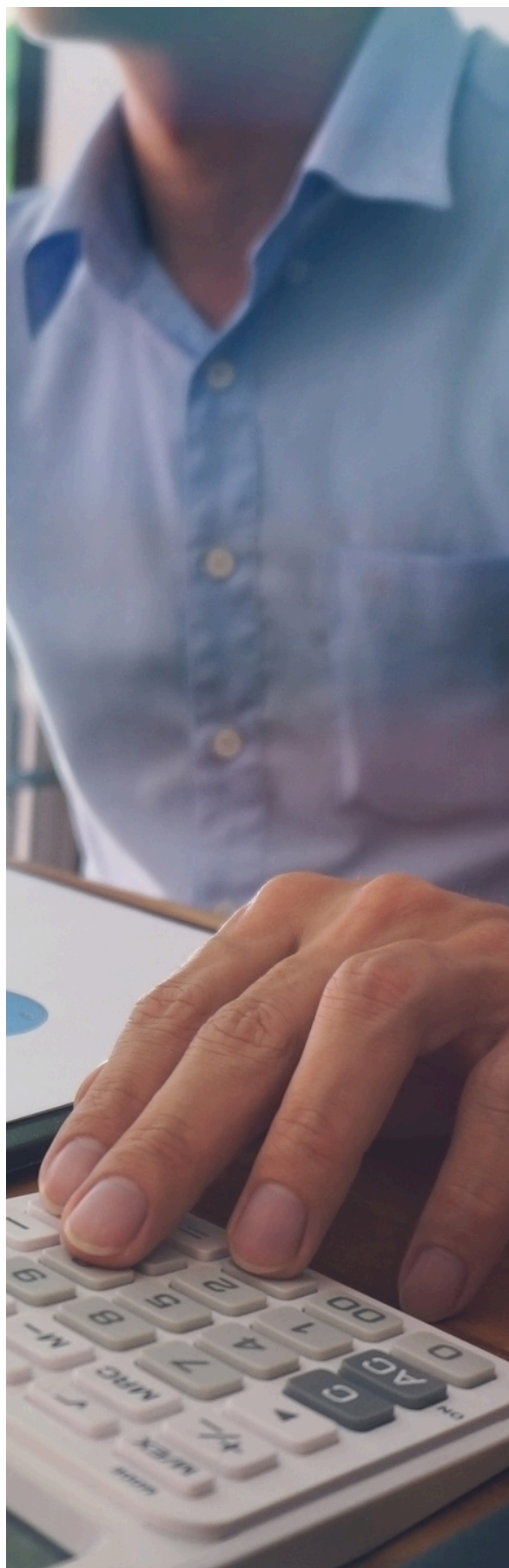
Monitorear y reportar transparentemente

Realizar un seguimiento continuo de la implementación y los resultados de los esfuerzos de debida diligencia y comunicar públicamente cómo se abordan los impactos. La transparencia es clave para generar confianza y rendir cuentas, siempre con cuidado de no poner en riesgo a las partes interesadas (PNUD, 2022; OCDE, 2023).



Desarrollar estrategias de salida planificadas

Anticipar y planificar desde el inicio posibles escenarios en los que la empresa deba suspender, reducir o cesar sus operaciones en una zona afectada por conflicto armado, particularmente aquellas actividades o relaciones comerciales que puedan estar vinculadas a riesgos graves de contribuir al conflicto o a afectaciones a derechos humanos. La estrategia de salida debe ser clara y considerada desde el momento en que se decide operar, evaluando si una eventual retirada, total o parcial, podría agravar las tensiones o generar impactos negativos para las comunidades locales. (PNUD, 2022).



VII. Referencias

- Business & Human Rights Resource Centre. (2025). Due diligence and the Voluntary Principles on Security and Human Rights in Colombia: The role of business in conflict and post-conflict situations. Recuperado de <https://www.business-humanrights.org/de/von-uns/briefings/voluntary-principles-on-security-and-human-rights-due-diligence-in-colombia-reflections-on-stakeholder-engagement/>
- CICR. (2004). Derecho internacional humanitario: normas fundamentales. Recuperado de: https://www.icrc.org/sites/default/files/document/file_list/dih.es_.pdf
- CICR. (2006). Business and humanitarian - An introduction to the rights and.... Recuperado de https://www.icrc.org/sites/default/files/external/doc/en/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf
- CICR (2008). ¿Cuál es la definición de "conflicto armado" según el derecho internacional humanitario?: Documento de opinión. Recuperado de <https://www.icrc.org/sites/default/files/external/doc/es/assets/files/other/opinion-paper-armed-conflict-es.pdf>
- CICR (2024). Private Businesses and Armed Conflict: An Introduction to Relevant Rules of International Humanitarian Law. Recuperado de <https://www.icrc.org/en/publication/private-businesses-and-armed-conflict-introduction-relevant-rules-international>
- CICR. (2025a). Humanitarian report 2025 – Colombia. Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado de <https://www.icrc.org/en/publication/humanitarian-report-2025-colombia>
- CICR. (2025b). Balance Humanitario 2025 – Colombia. Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado de <https://www.icrc.org/sites/default/files/2025-03/Balance%20Humanitario%20versi%C3%B3n%20digital%202025.pdf>
- CICR. (2025c). Balance humanitario colombiano: actos violentos, desplazamientos y afectaciones a salud. Comunicado institucional.
- Colombia Law Connection. (n.d.). Due Diligence in Colombia. Recuperado de <https://www.colombialawconnection.com/due-diligence>
- Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación General No. 31: La naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 de mayo de 2004, párr. 11. Disponible en: <https://undocs.org/CCPR/C/21/Rev.1/Add.13>
- Comisión Europea. (2018). Recomendación (UE) 2018/1149 de la Comisión, de 10 de agosto de 2018, sobre directrices no vinculantes para la identificación de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo y otros riesgos en la cadena de suministro conforme al Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo (C/2018/5367). Diario Oficial de la Unión Europea, L 208, 94–106. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2018/1149/oj>
- Cruz Roja Australiana. (2025). Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities. Recuperado de <https://www.redcross.org.au/globalassets/cms-assets/documents/ihl--no-ihl/doing-responsible-business-in-armed-conflict-final-publication-web.pdf>
- Documento de Montreux. (2008). The Montreux Document on Private Military and Security Companies. Recuperado de <https://www.montreuxdocument.org/about/montreux-document.html>
- Global NAPs. (2024). Colombia. Recuperado de <https://globalnaps.org/country/colombia/>
- Harvard International Law Journal. (2016). Corporate Liability under the Rome Statute. Recuperado de <https://journals.law.harvard.edu/ilj/2016/07/corporate-liability-under-the-rome-statute/>

International Justice Resource Center. (2018). Colombia Factsheet. Recuperado de <https://ijrcenter.org/wp-content/uploads/2018/04/Colombia-Factsheet.pdf>

Mural Pay. (2025). Colombian Cross-Border Payment Compliance: A Complete Guide (2025). Recuperado de <https://www.muralpay.com/es/blog/colombian-cross-border-payment-compliance-a-complete-guide>

Nils Melzer (2010). Guía para Interpretar la Noción de Participación Directa en las Hostilidades según el derecho Internacional Humanitario, Ed. CICR. Recuperado de <https://www.icrc.org/en/publication/0990-interpretive-guidance-notion-direct-participation-hostilities-under-international>

OACNUDH. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Recuperado de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

OACNUDH. (n.d.). Human Rights in Armed Conflict. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR_in_armed_conflict.pdf

OCDE. (2016). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Third Edition. OECD Publishing. Recuperado de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_9789264252479-en.html

OCDE. (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

OCDE. (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Recuperado de <https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Dossier/Aussenwirtschaft/Nationale-Kontaktselle-NKS/Module/network-of-national-contact-points-for-the-oecd-guidelines.html>

OCHA. (2025). Informe de situación humanitaria en Catatumbo – marzo 2025. Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la ONU. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2025/03/1537076>

Opinio Juris. (2025). The Role of Business in War: A Different Defense to Corporate Complicity? Part I: The Old Offense. Recuperado de <https://opiniojuris.org/2025/04/07/the-role-of-business-in-war-a-different-defense-to-corporate-complicity-part-i-the-old-offense/>

OpenGlobalRights. (2025). Human rights and humanitarianism: The changing ICRC. Recuperado de <https://www.openglobalrights.org/human-rights-humanitarianism-changing-icrc/>

Oxford Academic. (2025). Future of International Criminal Justice is Corporate. Recuperado de <https://academic.oup.com/jicj/advance-article/doi/10.1093/jicj/mqaf004/8079115>

PNUD. (2022). Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: Una guía. Nueva York, Estados Unidos de América. Recuperado de <https://www.unhcr.org/refugees/pdf/undp-heightened-human-rights-due-diligence-for-business-in-conflict-affected-contexts-es.pdf>

RMLNLU Law Review. (2023). Critical Analysis of Corporate Liability under International Humanitarian Law. Recuperado de <https://rmlnlulawreview.com/2023/11/04/critical-analysis-of-corporate-liability-under-international-humanitarian-law/>

U.S. Department of State. (2022). 2022 Country Reports on Human Rights Practices: Colombia.

UNICEF. (2025). Catatumbo: miles de niñas, niños y adolescentes sufren el miedo y desplazamiento.

Unidad para las Víctimas. (2025a). Boletín especial de emergencia humanitaria en Catatumbo – Edición 24. Recuperado de <https://datospaz.unidadvictimas.gov.co/archivos/datosPaz/boletines/Catatumbo/BoletinCatatumbo-UARIV-Edicion24.pdf>

University of Minnesota Human Rights Library. (n.d.). Ratification of International Human Rights Treaties - Colombia. Recuperado de <http://hrlibrary.umn.edu/research/ratification-colombia.html>



CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

Boletín especial realizado gracias a la alianza de la Cámara de Comercio de Bogotá con la Universidad de la Sábana, en el marco del proyecto Radar.

Cámara de Comercio de Bogotá:

- Ángela Sofía Garzón, vicepresidenta de Articulación Público-Privada.
- Carolina Mejía Micolta, coordinadora de Derechos Humanos y Justicia.
- Laura Cristina Hernández, profesional Senior
- Diana Bustamante, enlace de la CCB.

Universidad de La Sabana:

- Juana Inés Acosta López, directora de la Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos.
- Andrés Felipe López Latorre, director de la Línea de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos.
- Valentina Sierra Camacho, coordinadora de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos
- Fernando Mancera, María Anne Quiroga, Santiago Ramírez, asesores de la Línea, así como Isabela Blanco Gómez y Juan Sebastián Rivera.
- Estudiantes de la primera cohorte de la Clínica:
 - Manuela Arana Brando
 - Laura Victoria Chavista Díaz
 - María Alejandra Torres Arzuza