

Estructuración de la ruta metodológica para el relacionamiento étnico del programa de
prevención y promoción en DDHH en ESSA.

Paula Andrea Carvajal Mojica.

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada.

Director:

Miguel Francisco Contreras Landinez.

Abogado, especialista en instituciones jurídico procesales.

Tutora:

Liliana Mercedes Corredor.

Trabajadora social, especialista en gerencia ambiental.

Universidad Industrial de Santander.

Facultad de Ciencias Humanas.

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.

Bucaramanga.

2025.

Dedicatoria

A Dios, quien conoció desde siempre un anhelo de mi corazón: convertirme en profesional. A Él, que me regaló la oportunidad de estudiar, me dio la fortaleza necesaria para no rendirme ante las adversidades y fue mi refugio constante en los momentos de mayor incertidumbre.

A mis ángeles, que en silencio y desde lo eterno, guiaron mis pasos y protegieron mi camino cada día.

A los amores de mi vida: mi Nonita Gladys, mi mamá, mi papá y mis hermanos. A ustedes, que con su amor, perseverancia y unidad, me enseñaron el verdadero significado del esfuerzo, la familia, la perseverancia y la determinación.

A mi tía y madrina Marisol, por su fe inquebrantable en que iba a lograrlo, por su apoyo incondicional y por ser luz en los momentos en los que más lo necesité.

Este logro es tanto mío como de ustedes.

-Paula Andrea.

Agradecimientos

A mis queridas ancianas, Cata y Mafe, que fueron mi burbuja de oxígeno cuando sentía que me ahogaba, mi faro cuando la tristeza nublaba el horizonte. Gracias por tenderme la mano cuando el cansancio me vencía, por abrazar mis silencios y celebrar mis logros como propios. A su lado aprendí a sostenerme y, sobre todo, a crecer.

A los amigos con quienes tuve el privilegio de iniciar y compartir este camino universitario: Lu, Ruicito, Adel, Bri y Brayhi. Gracias por ser cómplices de tantas risas, aventuras y también de aquellos momentos difíciles que supimos transformar en aprendizajes. Su compañía hizo más ligera esta travesía con el grupo de oración.

A la profe Mary, por ser mucho más que una docente. Gracias por tenderme la mano en los momentos en que sentí que no podía más y en los que el camino parecía difuso. Por su sensibilidad, su guía sincera y su presencia oportuna. Por ser la maestra que inspira, pero sobre todo, por ser conmigo todo lo que necesitaba sin siquiera pedirlo.

A Nano, quien con su amistad y compañía ha sido un cómplice de risas y tristezas en este viaje llamado vida.

A Juanjo, Luchis, Anita y Santi, quienes con su ternura, comprensión y entrega hicieron de la práctica en consultorio una experiencia profundamente humana, cargada de empatía y sentido.

Y al amor, en todas sus formas: el que estuvo presente cada día, el que me sostuvo a la distancia, el que se manifestó en gestos, palabras, miradas y silencios. A ese amor que nunca me faltó durante estos años, y que fue el motor invisible pero constante que me empujó a seguir.

¡Gracias!

-Paula Andrea.

Tabla de Contenido

	Pág.
<u>Introducción</u>	13
1. <u>Planteamiento del problema</u>	13
2. <u>Alcance del trabajo</u>	19
3. <u>Objetivos</u>	21
3.1 <u>Objetivo general</u>	21
3.2 <u>Objetivos específicos</u>	21
4. <u>Metodología</u>	21
4.1 <u>Inducción, adaptación y conocimiento de la compañía Electrificadora de Santander S.A E.S.P.</u>	22
4.2 <u>Análisis de aspectos jurídicos de DDHH utilizados en la empresa</u>	22
4.3 <u>Soporte jurídico al equipo de Gestión Social de ESSA</u>	23
4.4 <u>Entrega de informes</u>	23
5. <u>Información sobre la empresa</u>	23
5.1 <u>Descripción de la empresa</u>	24
5.2 <u>Objeto social</u>	24
6. <u>Marcos de referencia</u>	28
6.1 <u>Marco de antecedentes jurídicos</u>	28
6.2 <u>Marco teórico</u>	33
6.3 <u>Marco conceptual</u>	38
7. <u>Cronograma</u>	40
1. <u>Capítulo I</u>	42

1.1 <u>Diseño de la propuesta “ruta metodológica”, bajo el enfoque de DDHH para el adecuado relacionamiento de ESSA frente a grupos étnicos, en el desarrollo de los programas, proyectos y operaciones de la compañía</u>	42
1.1.1 <u>Normatividad nacional e internacional</u>	43
1.1.2 <u>Jurisprudencia</u>	45
1.1.3 <u>Documentos estratégicos de la empresa</u>	46
1.2 <u>Diseño “Ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos de ESSA S.A E.S.P</u>	47
1.2.1 <u>Presentación ruta</u>	47
1.2.2 <u>Introducción ruta</u>	47
1.2.3 <u>Propósito de la ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos</u>	49
1.2.4 <u>Generalidades de los pueblos étnicos</u>	50
1.2.4.1 <u>Pueblos indígenas</u>	50
1.2.4.2 <u>Pueblos afrodescendientes</u>	52
1.2.4.3 <u>Pueblo rom o gitano</u>	52
1.2.5 <u>Contexto de derechos de las comunidades indígenas</u>	53
1.2.6 <u>Zonas no tituladas pero habitadas de manera regular y permanente por comunidades étnicas, y medidas de protección</u>	58
1.2.7 <u>Importancia del diálogo intercultural para el conocimiento mutuo</u>	60
1.2.8 <u>Gobierno de los pueblos étnicos</u>	61
1.2.9 <u>La dirección general de asuntos indígenas: política pública y derechos indígenas</u>	65

1.2.10 <u>Derecho a la libre determinación y autonomía de los pueblos étnicos en el marco internacional</u>	67
1.2.11 <u>Consulta previa, elemento fundamental del derecho a la autonomía</u>	70
1.2.12 <u>Relacionamiento de las empresas con comunidades étnicas</u>	71
1.2.13 <u>Metodología del procedimiento de consulta previa de Ecopetrol</u>	73
1.2.14 <u>Modelo de relacionamiento del Grupo EPM</u>	74
1.2.15 <u>Aspectos básicos para el relacionamiento de ESSA con pueblos étnicos</u>	76
1.2.16 <u>Mecanismos para la protección y la promoción de derechos humanos</u>	78
1.2.17 <u>Ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades étnicas</u>	80
1.2.17.1 <u>Fase 1: Activación de la ruta</u>	81
1.2.17.2 <u>Fase 2: Alistamiento metodológico y caracterización de la comunidad</u>	82
1.2.17.3 <u>Fase 3: Diseño del protocolo de interacción y consulta</u>	84
1.2.17.4 <u>Fase 4: Resultado de la implementación de la ruta</u>	85
2. <u>Capítulo II</u>	86
2.1 <u>Entregar al sistema de gestión integrado de la compañía para su aprobación, la propuesta de ruta metodológica para el relacionamiento con las comunidades étnicas, basados en los procedimientos pertinentes ya establecidos</u>	86
3. <u>Capítulo III</u>	88
3.1 <u>Implementar modalidades de sensibilización y socialización de la propuesta de ruta metodológica con enfoque en DDHH para el adecuado relacionamiento con comunidades étnicas, para la generación de capacidades en los equipos que ejecutan los programas, proyectos y operación en ESSA</u>	88
3.1.1 <u>Mesa de apoyo y gestión en Derechos Humanos ESSA: Impulsores de los DDHH</u>	89

3.1.2 Incorporación del diseño de la ruta metodológica para el relacionamiento étnico del programa de prevención y promoción de DDHH en la página web oficial de ESSA92

4. Conclusiones.....96

Referencias.....98

Lista de Tablas

	Pág.
<u>Tabla 1. Funciones y estructura administrativa ESSA.....</u>	27
<u>Tabla 2. Cronograma de actividades propuestas para la práctica.....</u>	40

Lista de Figuras

	Pág.
<u>Figura 1. Estructura organizacional de ESSA.....</u>	25

Glosario

Consulta previa: Mecanismo jurídico y participativo mediante el cual el Estado debe informar y concertar con los pueblos étnicos cualquier proyecto, ley o medida que pueda afectarles directamente, garantizando su consentimiento libre, previo e informado.

Debida diligencia: Proceso sistemático mediante el cual una empresa identifica, previene, mitiga y rinde cuentas sobre los impactos negativos reales o potenciales que sus actividades puedan tener en los derechos humanos.

Derechos humanos: Conjunto de principios, libertades y garantías inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna. En el contexto empresarial, implica la responsabilidad de respetar, proteger y remediar vulneraciones vinculadas a sus operaciones.

Diálogo intercultural: Proceso de comunicación basado en el respeto mutuo y la igualdad entre diferentes culturas, que permite construir consensos y fortalecer la convivencia en contextos social y culturalmente diversos.

Grupos étnicos: Comunidades que comparten características históricas, culturales, lingüísticas o físicas comunes, y que han preservado su identidad colectiva a lo largo del tiempo. En Colombia, se reconocen legalmente los pueblos indígenas, afrocolombianos, raizales y el pueblo rom.
Ruta metodológica: Herramienta técnico-jurídica diseñada para orientar el relacionamiento respetuoso, informado y efectivo entre una empresa y comunidades étnicas, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos y el reconocimiento de las cosmovisiones propias.

Sostenibilidad: Principio que integra los aspectos económicos, sociales y ambientales para asegurar un desarrollo equilibrado y perdurable en el tiempo. En el ámbito empresarial, implica actuar con responsabilidad frente a los grupos de interés y el entorno.

Sujetos de especial protección constitucional: Personas o comunidades que, debido a su situación de vulnerabilidad o particularidad cultural, requieren un trato diferenciado por parte del Estado y de los actores institucionales, a fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos.

Territorio étnico: Espacio geográfico que posee un valor espiritual, social, económico y cultural para una comunidad étnica, y que constituye el fundamento de su identidad colectiva, su autonomía y sus prácticas ancestrales.

Resumen

Título: Estructuración de la ruta metodológica para el relacionamiento étnico del programa de prevención y promoción en DDHH en ESSA*

Autor: Paula Andrea Carvajal Mojica**

Palabras Clave: Consulta previa, debida diligencia, derechos humanos, grupos étnicos.

Descripción: El presente documento de práctica jurídico-empresarial expone el proceso de estructuración de una herramienta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos, en el marco del programa de prevención y promoción en derechos humanos (DDHH) de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA). La propuesta surge ante la necesidad de contar con una ruta de actuación que permita garantizar la protección y promoción de los derechos de estas comunidades en los contextos de operación de la empresa, conforme a los principios de debida diligencia empresarial y respeto por la diversidad cultural.

El desarrollo de la práctica implicó un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal sobre el marco legal nacional e internacional aplicable, así como el estudio de lineamientos internos de ESSA y del Grupo EPM. Asimismo, se brindó acompañamiento jurídico al equipo de Gestión Social y se diseñó una ruta metodológica con fases operativas claras para la interacción con pueblos indígenas, afrodescendientes y el pueblo rom, teniendo en cuenta sus particularidades territoriales y sus formas organizativas propias.

Como resultado, se logró consolidar una herramienta que integra el enfoque de derechos humanos con la gestión social empresarial, promoviendo el diálogo intercultural, la consulta previa y la participación informada de los grupos étnicos. Esta ruta fue incorporada a los procesos internos de la compañía y difundida a través de espacios de sensibilización y socialización con los equipos de trabajo. El producto entregado refleja el compromiso institucional con la sostenibilidad, la equidad territorial y la construcción de relaciones de confianza y respeto mutuo con las comunidades étnicas, en concordancia con el rol transformador que pueden asumir las empresas en contextos multiculturales.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Programa de Derecho. Director: Miguel Francisco Contreras Landínez. Abogado, especialista en instituciones jurídico procesales. Tutora: Liliana Mercedes Corredor. Trabajadora social, especialista en gerencia ambiental.

Abstract

Title: Structuring the Methodological Route for Ethnic Community Engagement within the Human Rights Promotion and Prevention Program at ESSA*

Author: Paula Andrea Carvajal Mojica**

Key Words: Prior consultation, due diligence, human rights, ethnic groups.

Description: This legal-business internship report presents the process of structuring a methodological tool for engagement with ethnic communities, within the framework of the human rights promotion and prevention program at Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA). The proposal responds to the need for a clear protocol that ensures the protection and promotion of the rights of these communities in the company's areas of operation, in line with the principles of corporate due diligence and respect for cultural diversity.

The practice involved a comprehensive review of national and international legal frameworks, including regulatory, jurisprudential, and doctrinal analysis, as well as an examination of ESSA's and Grupo EPM's internal guidelines. Legal support was also provided to the company's Social Management team. As a result, a methodological route was designed with clearly defined operational phases to guide engagement with indigenous, Afro-descendant, and Rom communities, taking into account their territorial specificities and unique organizational structures.

The final outcome is a tool that integrates a human rights-based approach into corporate social management, fostering intercultural dialogue, prior consultation, and informed participation by ethnic groups. The proposed route was formally incorporated into ESSA's internal processes and disseminated through awareness and training sessions for staff and stakeholders. This product reflects the company's commitment to sustainability, territorial equity, and the building of relationships based on mutual respect and trust with ethnic communities, in alignment with the transformative role that companies can play in multicultural settings.

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science Law Program. Supervisor: Miguel Francisco Contreras Landinez, specialist in procedural legal institutions. Tutor: Liliana Mercedes Corredor, social worker, specialist in environmental management.

Introducción

Durante el desarrollo de la práctica jurídico-empresarial en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA), se presentó la oportunidad de contribuir activamente al fortalecimiento institucional en materia de derechos humanos, mediante la elaboración de una propuesta metodológica orientada al relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos. Este informe de trabajo de grado da cuenta de las actividades realizadas como practicante de derecho, enfocadas en el análisis jurídico, la asesoría al equipo de gestión social y la formulación de una herramienta con enfoque diferencial étnico y soporte normativo.

La iniciativa se enmarca en el compromiso que ESSA ha asumido con el respeto y la promoción de los derechos humanos, especialmente en contextos en los que su operación puede impactar a comunidades culturalmente diversas. Por ello, el ejercicio académico estuvo guiado tanto por el conocimiento adquirido en la formación universitaria como por el acompañamiento del equipo de la compañía, bajo la supervisión de la tutora empresarial y del director académico asignado. El producto final refleja no solo el cumplimiento de los objetivos de la práctica, sino también la responsabilidad social que debe guiar la actuación empresarial en escenarios de pluralidad étnica y territorial.

1. Planteamiento del problema

En el marco de un Estado Social de derecho, el deber y mandato legal al que obedecen las empresas es de carácter imperativo para el desarrollo de áreas que garanticen la efectividad de los derechos humanos, en todo sentido, como reza el artículo 333 de la Constitución Política (1991):

Art. 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin

autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. (C.P., 1991, art 333).

La realización de actividades como brindar servicios públicos causa una conexión inmediata con el cumplimiento de dichas prerrogativas, involucradas también, en concordancia con el bloque de constitucionalidad; con mandatos de organismos internacionales como la OEA. La crítica atención que debe darse a los mismos es ineludible, pues las empresas pueden ser agentes positivos para el respeto y garantía de los derechos humanos, pueden motivar o generar con sus acciones y comportamientos cambios claves, como coadyuvar para alcanzar los objetivos de Desarrollo sostenible. (CIDH, 2019). Por lo tanto, el término de “debida diligencia” o due diligence, acogido por la ONU, en el marco de responsabilidad empresarial. La debida diligencia en materia de derechos humanos consiste en una forma de que las empresas gestionen de manera proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en derechos humanos a los que se ven involucradas, compone cuatro elementos básicos:

Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto.

Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado.

Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas - en particular a las afectadas - que existen políticas y procesos adecuados. (A/73/163, 2018).

En función de este último objetivo la concreción de la misma plantea la puesta en práctica de esta por medio de guías para la correcta prestación de esta atención a estos grupos de interés, población potencialmente afectada, e informes formales de compromiso y desempeño con los derechos humanos, comunicando la manera en cómo se gestionan los impactos potenciales y reales a los derechos humanos en el marco de sus operaciones.

Por otro lado, el sector minero energético constituye una gran parte de la economía del país, pues aporta con un promedio del 9% al PIB, representando también un total del 63% de las ventas externas del país (Zapata, 2018) por lo tanto, su impacto económico no puede verse aislado de las transformaciones sociales y culturales, que trae consigo las dinámicas del uso del territorio, en cuanto a la utilización de recursos locales, al igual que las consignas políticas y culturales que implica adentrarse en un nuevo territorio, la concientización sobre la existencia de estos riesgos constituye gran parte del motivo por el cual se implementan guías y rutas para abordarlos de forma correcta (Ministerio de Minas y Energía, 2018) El marco de acción sobre el cual se desarrolla este capítulo, son los 31 principios rectores sobre empresas y DDHH definidos por el Consejo de DDHH de las Naciones Unidas propuestos por el profesor John Ruggie y se basan en tres pilares fundamentales:

El primero es la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. El segundo es la obligación de 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. El tercero es la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales. Cada uno de estos principios constituye un elemento esencial de un sistema interrelacionado y dinámico de medidas de prevención y de reparación. (A/HRC/14/27, 2010).

La adopción de una Política de Derechos Humanos del sector minero energético se dio mediante la Resolución 40796 del 1 de agosto de 2018 (Ministerio de Minas y Energía, 2018), la cual diseñó la implementación de una hoja de ruta para las empresas en pro de la protección de los Derechos Humanos, incorporando lineamientos, estrategias y acciones específicas que sirven como orientadores de la política en Derechos Humanos en el sector minero energético. En esta política se recogen aspectos importantes como: la coordinación interinstitucional para la vigilancia y la promoción de los Derechos Humanos, la coherencia normativa, la cultura y la educación en Derechos Humanos, la construcción de paz, la participación de la sociedad civil, la debida diligencia, la transformación de los conflictos a través de mecanismos de dialogo, entre otros. (Montoya, 2022).

En la Resolución 263 del 2021 (Agencia Nacional de Minería, 2021) se modificaron los términos de referencia para la elaboración de los Planes de Gestión Social, identificando la necesidad de realizar un proceso con la comunidad que sea congruente con los DDHH. En conjunto con las iniciativas planteadas por el Ministerio de Minas y Energía en correspondencia con la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible (CONPES, 2018) y el acuerdo de Escazú (Ley 2273, 2022). El reflejo de estos esfuerzos se da en la práctica mediante la formulación de la Evaluación del Impacto Ambiental en los proyectos, en el que es necesario el enfoque de derechos de los pueblos indígenas, mujeres y minorías. (Montoya, 2022).

Dentro de la Empresa ESSA existen lineamientos diversos que se acomodan a las exigencias dadas por los organismos internacionales y nacionales con respecto a la implementación de una política de derechos humanos robusta y amplia, entre la política se encuentran principios que incluyen el trabajo decente, la prohibición del empleo de mano de obra infantil, seguridad y derechos humanos (en los servicios de vigilancia y seguridad), respeto por los derechos de minorías étnicas durante el desarrollo de proyectos y procesos respetando la cultura de comunidades étnicas asentadas en los entornos donde la empresa hace presencia, al igual que la extensión de respeto por los DDHH en las cadenas de aprovisionamiento, y grupos de interés; como la promoción de la equidad de género. Dichas políticas a su vez están alineadas con las directrices de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OECD), como las guías de Debida Diligencia en derechos humanos para empresas del sector minero energético, y mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH dadas por organismos internacionales (OEA, ONU) como organismos nacionales (Ministerio de Minas y Energías). Por otro lado, el enfoque dado por la empresa, se tendrán en cuenta las guías institucionales para el relacionamiento y el dialogo intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos, en razón a los diversos enfoques que pueden existir sobre la responsabilidad empresarial y su compromiso con los DDHH. (Montoya, 2022).

El enfoque de DDHH puede tener muchos ámbitos, sin embargo, desde el ejercicio de esta práctica jurídico empresarial se abordó la línea de acción concientización y sensibilización al interior de la empresa ESSA sobre los grupos étnicos. En concordancia por lo planteado en los artículos 1, 7, 8, 9 y 70 de la Constitución Política de 1991, estableciendo el principio de diversidad étnica y cultural, reconociendo la coexistencia de múltiples formas de vida y cosmovisiones dentro

del territorio colombiano. De forma correspondiente, la CIDH remarcó los derechos y garantías de protección judiciales en concordancia con el respeto a la comunidad indígena:

El Estado debe abstenerse de realizar actos, obras o emprendimientos sobre el territorio indígena que puedan afectar su existencia, valor, uso o goce por parte de las comunidades víctimas, u ordenar, requerir, autorizar, tolerar o consentir que terceros lo hagan. En caso de realizarse alguno de los actos indicados, debe estar precedido, según corresponda, de la provisión de información a las comunidades indígenas víctimas, así como de la realización de consultas previas adecuadas, libres e informadas. (...) Esta conducta debe ser observada por el Estado en forma inmediata a partir de la notificación de la presente Sentencia; será supervisada por la Corte hasta tanto se determine el cumplimiento de la medida, antes ordenada, consistente en delimitar, demarcar y otorgar un título colectivo que reconozca la propiedad de territorio. (CIDH, sentencia 06 de febrero de 2020).

En concordancia con este concepto, la Corte Constitucional ha estipulado los parámetros de respeto y realización de consultas previas con grupos étnicos del país, pues la explotación de recursos naturales en los territorios indígenas debe hacerse compatible con la protección que el Estado debe dispensar a la integridad social, cultural y económica de las comunidades indígenas, clasificándolo como un derecho fundamental para la comunidad por estar ligada a su subsistencia como grupo humano y como cultura por lo tanto “para asegurar dicha subsistencia se ha previsto, cuando se trate de realizar la explotación de recursos naturales en territorios indígenas, la participación de la comunidad en las decisiones que se adopten para autorizar dicha explotación”. (Corte Constitucional, sentencia SU-039, 1997).

Partiendo que dentro del área de influencia de ESSA se han podido identificar la presencia de comunidades étnicas, que a pesar de no tener una presencia mayoritaria en el territorio se

considera importante que desde los diferentes programas, proyectos u operaciones de la compañía se garantice un debido relacionamiento en caso de tener la necesidad de realizar una intervención en el territorio donde esta población vive.

Es por ello por lo que, la motivación de este trabajo de grado tuvo consigo el objetivo de estructurar la ruta metodológica para el relacionamiento étnico como instrumento del programa de prevención y promoción en DDHH en ESSA, la cual brindará a los diferentes equipos de trabajo una herramienta que garantice una debida diligencia en el relacionamiento con esta población, atendiendo al deber internacional y nacional de promover una mayor concientización de los mismos en los entornos laborales, por tanto, posterior a la estructuración de la ruta se adelantará su formalización en los procedimientos internos de la compañía y finalmente su debida socialización y sensibilización con los colaboradores de la empresa y sus aliados estratégicos según corresponda.

2. Alcance del trabajo

El objetivo principal de esta práctica jurídico-empresarial apuntó al apoyo jurídico en la construcción de una ruta efectiva de relacionamiento con comunidades étnicas, teniendo un enfoque específico de derechos humanos para la compañía.

Al término de la práctica se realizó un espacio de formación a los trabajadores de la entidad en temas que conciernen a las comunidades étnicas, y como los mismos se relacionan directamente con la actividad realizada por la entidad, ello se logró por medio de la mesa de apoyo y gestión en Derechos Humanos ESSA y la incorporación de la ruta para el relacionamiento étnico del programa de prevención y promoción en DDHH en la página oficial de la ESSA, específicamente en el apartado de DDHH.

En el desarrollo de esta práctica se estructuró una propuesta de ruta metodológica con un sustento jurídico contundente en temas de DDHH y comunidades étnicas, se integró la ruta en mención a los procesos propios de la compañía y fue visibilizada mediante acciones de sensibilización y socialización, logrando aportar de manera concreta a la generación de capacidades y habilidades en temas de DDHH, además del asertivo comportamiento que debe tener el personal ESSA y sus aliados frente a las comunidades que tienen connotación de grupo étnico.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Elaborar insumos para una herramienta metodológica sobre el debido relacionamiento de Electrificadora de Santander S.A E.S. P con las comunidades étnicas que hagan presencia en su área de influencia, mediante la definición de una ruta jurídicamente soportada en los estándares de DDHH garantizando la generación de capacidades en este mismo enfoque para gente ESSA.

3.2 Objetivos específicos

Diseñar una propuesta de ruta metodológica bajo el enfoque de DDHH para el adecuado relacionamiento de ESSA frente a grupos étnicos, en el desarrollo de los programas, proyectos y operaciones de la compañía.

Entregar al sistema de gestión integrado de la compañía para su aprobación, la propuesta de ruta metodológica para el relacionamiento con las comunidades étnicas, basados en los procedimientos pertinentes ya establecidos.

Implementar al menos una jornada de sensibilización y socialización de la propuesta de ruta metodológica con enfoque en DDHH para el adecuado relacionamiento con comunidades étnicas, para la generación de capacidades en los equipos que ejecutan los programas, proyectos y operación en ESSA.

4. Metodología

4.1 Inducción, adaptación y conocimiento de la compañía Electrificadora de Santander S.A E.S.P

Se da la retroalimentación e inducción en los temas relacionados con la compañía ESSA, su estructuración interna como el estudio de la normatividad vigente aplicada a la misma, en concordancia con el bloque de Constitucionalidad, el sector en el que desarrolla sus actividades, incluyendo sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y recursos legales e informativos de la OEA.

4.2 Análisis de los aspectos jurídicos de DDHH utilizados en la empresa

En concordancia con lo anterior, de forma específica se estudió la relación de los Derechos Humanos dentro de la empresa, ateniendo a que corresponde a una empresa prestadora de servicios públicos, por lo cual sus implicaciones, obligaciones e impacto debe ser analizado con especial cuidado, por medio de la legislación colombiana como pautas de carácter internacional (OEA).

En observancia del planteamiento del problema, la apuesta y la observancia de los derechos humanos dentro de las empresas cumple un rol fundamental en el desarrollo de las mismas, específicamente en su labor social según los principios fundacionales del Grupo de Derechos Humanos y Empresas de la ONU; las empresas deben respetar los derechos humanos que abarcan (como mínimo) los derechos enunciados en la Carta Internacional de DDHH y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización

Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en observancia de que las personas deben ser tratadas con dignidad, imponiendo obligaciones jurídicas a las empresas, pues las mismas pueden afectar negativa o positivamente a las personas

o grupos de personas específicos; es por ello que la concientización sobre la importancia de los mismos previene que se den vulneraciones tanto a la Carta Internacional como a las legislaciones de carácter nacional. Las empresas pueden detectar las necesidades específicas o relacionadas con su misión o visión interna, por lo cual su respeto y educación sobre los mismos es fundamental. (ONU, 2012).

4.3 Soporte jurídico al equipo de Gestión Social de ESSA

Se brindó apoyo en temas relacionados con el manejo jurídico de la entidad, apoyando al proceso de gestión social, por lo cual se dio apoyo jurídico y soporte legal en diversos aspectos de verificación en procesos de este equipo, específicamente lo relacionado con el enfoque de DDHH y empresa.

4.4 Entrega de informes

En cada una de las fases implementadas para el cumplimiento de los objetivos propuestos se elaboró un informe en el cual se consignó las acciones desarrolladas y el producto que se genera de la fase, aportando al cumplimiento del objetivo general del proyecto y brindando conclusiones a las que haya lugar.

Para concluir el proyecto se presenta este informe de control que evidencia el cumplimiento de los objetivos propuestos con respecto a la estructuración de una ruta con enfoque de DDHH para el relacionamiento con comunidades étnicas, y la generación de capacidades en el grupo de interés gente ESSA para la efectiva implementación de esta ruta.

5. Información sobre la empresa

5.1 Descripción de la empresa

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA) es una empresa de capital mixto, filial del Grupo Empresarial EPM, dedicada a la prestación de los servicios públicos de generación, distribución, transmisión, comercialización de energía y actividades conexas, presente en 87 municipios de Santander, dos de Bolívar, cuatro del sur del Cesar y uno de Norte de Santander. Sus productos y servicios están dirigidos a todos los estratos residenciales; a los sectores comercial, industrial, oficial, en las modalidades regulada y no regulada. Para desarrollar su objeto social y satisfacer a sus grupos de interés ESSA debe desarrollar, una infraestructura que le permita cumplir con los estándares de calidad y con las demás normas técnicas y regulatorias establecidas por autoridades competentes.

5.2 Objeto social

La sociedad tendrá por objeto la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica y sus actividades complementarias de Generación, Transmisión, Distribución, Comercialización, la Inspección de medidores y sellos de seguridad y la Calibración y ensayos de medidores, patrones, equipos de medida, transformadores e instrumentación eléctrica, así como la prestación de servicios conexos o relacionados con la actividad de servicios públicos, de acuerdo con el marco legal y regulatorio. (ESSA, Estatutos Sociales, 2018).

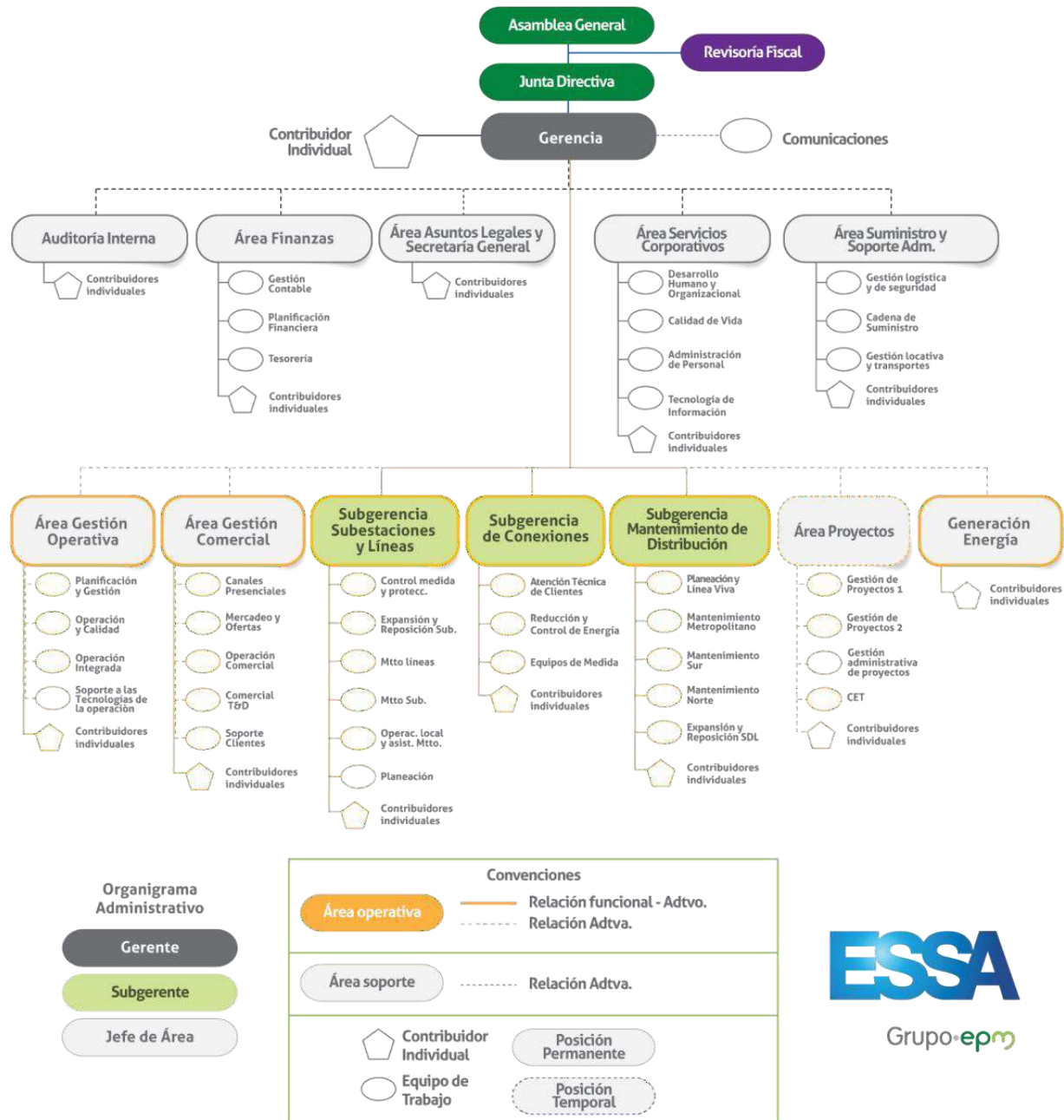
Igualmente para lograr la realización de los fines que persigue la sociedad o que se relacionen con su existencia o funcionamiento, la empresa podrá celebrar y ejecutar cualesquiera actos y contratos, entre otros: prestar servicios de asesoría; consultoría; interventoría; intermediación; importar, exportar, comercializar y vender toda clase de bienes o servicios;

recaudo; facturación; toma de lecturas; reparto de facturas; construir infraestructura; prestar toda clase de servicios técnicos, de administración, operación o mantenimiento de cualquier bien, contratos de leasing o cualquier otro contrato de carácter financiero que se requiera, contratos de riesgo compartido, y demás que resulten necesarios y convenientes para el ejercicio de su objeto social. Lo anterior de conformidad con las leyes vigentes. (ESSA, Estatutos Sociales, 2018).

5.3 Figura 1

Estructura organizacional de ESSA.


Estructura organizacional



Nota: El gráfico representa la estructura organizacional de la empresa ESSA. Clasificando las posiciones administrativas y en conjunto de los directivos. Tomado de Información Corporativa ESSA, <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>

5.4 Tabla 1

Funciones y estructura administrativa de ESSA.

		ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A E.S.P.
FUNCIONES ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA ESSA		
Área Gestión Operativa	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y Gestión Operación y Control Operación Integrada Soporte Tecnologías de la Operación 	Planear, coordinar y controlar las actividades y recursos asociados a la planeación del negocio y operativa, la gestión del rendimiento y la ejecución y el control operativo, así como los recursos y herramientas tecnológicas necesarias para la operación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.
Área Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Proyectos 1 Gestión Proyectos 2 CET 	Dirigir la ejecución de proyectos de infraestructura y mejora operacional de la empresa, dentro de los tiempos y presupuestos asignados, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM con el fin de garantizar oportunidad, calidad y efectividad en los resultados asociados a los proyectos
Área Generación de Energía		Coordinar y controlar las actividades y los recursos para la planeación operativa y comercial, la operación y el mantenimiento de la infraestructura y los equipos de generación de energía de las plantas, realizando seguimiento a sus resultados, para garantizar la producción de energía segura, confiable y eficiente, acorde con las políticas establecidas.
Subgerencia de Subestaciones y Líneas	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento de Líneas Mantenimiento de Subestaciones Control, Medida y Protecciones Expansión y Reposición de Subestaciones Operación Local y Asistencia al Mantenimiento 	Planear, orientar y evaluar las actividades para el mantenimiento, la expansión y la reposición de subestaciones y líneas del sistema de transmisión en la zona geográfica que atiende, de acuerdo con la normativa aplicable al servicio, con el fin de garantizar la disponibilidad, continuidad y calidad del servicio.
Subgerencia Mantenimiento de Distribución	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento Norte Mantenimiento Sur Mantenimiento Metropolitano Planeación y Línea Viva Canales Presenciales Expansión y Reposición del SDL 	Planear, orientar y evaluar las actividades para el mantenimiento de redes de distribución, la expansión y la reposición de las redes de distribución (aportando a la reducción de pérdidas técnicas), asociado a toda la zona de influencia geográfica de ESSA, de acuerdo con la normativa aplicable al servicio, manteniendo la disponibilidad, continuidad, calidad y oportunidad del servicio.
Subgerencia de Conexiones	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de Medida Control y Reducción de energía Atención Técnica de Clientes 	Planear, orientar y evaluar las actividades para la atención técnica de clientes, laboratorio de medida y la reducción y control de energía de las redes de distribución, asociado a toda la zona de influencia geográfica de ESSA, de acuerdo con la normativa aplicable al servicio, con el fin de recuperar energía y reducir el indicador de pérdidas, manteniendo la disponibilidad, continuidad, calidad y oportunidad del servicio.

Nota: Cuadro que muestra las funciones administrativas de cada rango. De acuerdo con la estructura administrativa de la empresa, la práctica jurídica será desarrollada en la dependencia Área de Gestión Operativa en el Equipo de trabajo Gestión Social, los cuales se encuentran resaltados en color naranja en la tabla anterior. Tomado de Junta Directiva ESSA, <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>.

6. Marcos de referencia

6.1 Marco de antecedentes jurídicos

Los servicios públicos domiciliarios (SPD en adelante), su naturaleza, su prestación, regulación y control, constituyen una actividad económica de gran impacto social; por lo tanto, el conocimiento de sus normas y de su realidad social es un asunto de importancia y actualidad. (Matias Camargo, 2015).

El marco jurídico de los SPD en Colombia se sintetiza en la Constitución Política de 1991, que regula de manera expresa y particular los servicios públicos en los artículos 365 al 370 del Capítulo 5, de la Finalidad Social del Estado y de los Servicios Públicos, correspondiente al Título XII, del Régimen Económico y de la Hacienda Pública, del cual constituyen una parte importante (Matias Camargo, 2015).

La regulación normativa se encuentra establecida fundamentalmente en la Ley 142 de 1994 “Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones”; en la Ley 143 de 1994 “Régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional” y en el Decreto 1369 de

2020 “Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios”.

El modelo de servicios públicos, inspirado en la Constitución de 1991 y consagrado en la Ley 142 de 1994, permitió la redefinición del esquema institucional, con nuevas reglas de juego con el fin de atraer, ampliar y modernizar la infraestructura existente mediante nueva inversión privada gracias al mayor protagonismo del mercado en la asignación de los recursos, bajo una concepción de un Estado más eficiente. (Amador Cabra, 2011).

Ahora bien, la ley 142 de 1994 establece una serie de definiciones que fueron claves en el desarrollo de la práctica jurídico empresarial, en tanto no solo define muchos de los términos empleados por las empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, sino que permite entrar en el terreno y entender el funcionamiento, el entorno y el lenguaje enfocado en DDHH y empresa.

Es importante resaltar y tener presente cuál es la naturaleza jurídica de ESSA, dado que nos referimos a una empresa de naturaleza mixta, dicho por el artículo 14 numeral 6 L142:

Empresa de servicios públicos mixta: Es aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o éstas tienen aportes iguales o superiores al 50%.

Se debe recordar que el presente trabajo de grado, estuvo enfocado en el equipo de Gestión Social de la Electrificadora de Santander, el cual está dedicado principalmente a gestionar las relaciones sociales de la compañía, buscando el posicionamiento de esta, es por este motivo que es importante resaltar algunos términos y normatividad, completamente indispensable para el desempeño de la labor.

De acuerdo con lo anterior, la Ley 142 de 1994 prevé:

Art. 4o. Servicios públicos esenciales. Para los efectos de la correcta aplicación del inciso primero del artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, todos los servicios públicos, de que trata la presente Ley, se considerarán servicios públicos esenciales.

Art. 11. Función social de la propiedad en las entidades prestadoras de servicios públicos. Para cumplir con la función social de la propiedad, pública o privada, las entidades que presten servicios públicos tienen las siguientes obligaciones:

Asegurar que el servicio se preste en forma continua y eficiente, y sin abuso de la posición dominante que la entidad pueda tener frente al usuario o a terceros.

Abstenerse de prácticas monopolísticas o restrictivas de la competencia, cuando exista, de hecho, la posibilidad de la competencia.

Facilitar a los usuarios de menores ingresos el acceso a los subsidios que otorguen las autoridades.

Informar a los usuarios acerca de la manera de utilizar con eficiencia y seguridad el servicio público respectivo.

Cumplir con su función ecológica, para lo cual, y en tanto su actividad los afecte, protegerán la diversidad e integridad del ambiente, y conservarán las áreas de especial importancia ecológica, conciliando estos objetivos con la necesidad de aumentar la cobertura y la costeabilidad de los servicios por la comunidad.

Facilitar el acceso e interconexión de otras empresas o entidades que prestan servicios públicos, o que sean grandes usuarios de ellos, a los bienes empleados para la organización y prestación de los servicios.

Colaborar con las autoridades en casos de emergencia o de calamidad pública, para impedir perjuicios graves a los usuarios de servicios públicos.

Informar el inicio de sus actividades a la respectiva Comisión de Regulación, y a la Superintendencia de Servicios Públicos, para que esas autoridades puedan cumplir sus funciones. Las empresas de servicios serán civilmente responsables por los perjuicios ocasionados a los usuarios y están en la obligación de repetir contra los administradores, funcionarios y contratistas que sean responsables por dolo o culpa sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Art. 12. Deberes especiales de los usuarios del sector oficial. El incumplimiento de las entidades oficiales de sus deberes como usuarios de servicios públicos, especialmente en lo relativo a la incorporación en los respectivos presupuestos de apropiaciones suficientes y al pago efectivo de los servicios utilizados, es causal de mala conducta para sus representantes legales y los funcionarios responsables, sancionable con destitución.

Art. 134. Del derecho a los servicios públicos domiciliarios. Cualquier persona capaz de contratar que habite o utilice de modo permanente un inmueble, a cualquier título, tendrá derecho a recibir los servicios públicos domiciliarios al hacerse parte de un contrato de servicios públicos.

Art. 178. Extensión a otras entidades territoriales. Para los efectos de la presente Ley, siempre que se hable de municipios, y de sus autoridades, se entenderán incluidos también los distritos, los territorios indígenas que se constituyan como entidades territoriales, y el Departamento de San Andrés y Providencia; y aquellas autoridades cuyas que puedan asimilarse con más facilidad a las correspondientes autoridades municipales.

Con respecto a la responsabilidad en el marco jurídico colombiano, existe el Plan Nacional (de acción de empresas en derechos humanos) 2020-2022; que constituye una política encaminada a fortalecer la promoción, protección y reparación a los derechos humanos como puente entre el tejido empresarial y la sociedad, en cumplimiento al llamado a la solidaridad que ha hecho la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Constitución política 1991, art 333: La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

Constitución política 1991, art 7: los bienes de uso público, los parques naturales, las tierras comunales de grupos étnicos, las tierras de resguardo, el patrimonio arqueológico de la Nación y los demás bienes que determine la ley, son inalienables, imprescriptibles e inembargables.

Constitución política 1991, artículo 72: El patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado. El patrimonio arqueológico y otros bienes culturales que conforman la identidad nacional, pertenecen a la Nación y son inalienables, inembargables e imprescriptibles. La ley establecerá los mecanismos para readquirirlos cuando se encuentren en manos de particulares y reglamentará los derechos especiales que pudieran tener los grupos étnicos asentados en territorios de riqueza arqueológica.

En materia internacional se tienen los siguientes instrumentos:

Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie: El presente informe sobre la marcha de los trabajos es complementario del documento A/HRC/8/5. En la sección I se ilustran los métodos de trabajo del Representante Especial para la puesta en práctica y promoción del marco "proteger, respetar y remediar". Las tres secciones siguientes resumen su concepción actual

de los tres pilares y las sinergias entre ellos, con referencia a los principios rectores que constituirán el producto final del mandato.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT): Los principios establecidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) ofrecen a las empresas multinacionales, a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 y, los cuales han sido reconocidos universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos.

6.2 Marco teórico

La teoría del servicio público tuvo sus orígenes en Francia en la segunda mitad del siglo XIX y desde su surgimiento hasta nuestros días ha tenido una importante influencia en Colombia y en el mundo occidental. (Camargo, 2013).

Dicha teoría es también del Estado y del Derecho, que cambia la concepción en aspectos fundamentales como la naturaleza del Estado, para que deje de ser un poder de mando y se convierta en una cooperación nacional que asegure el cumplimiento de los servicios públicos y sancione las reglas del derecho. Es decir, que los gobiernos sean representantes de un poder social que manda, en nombre del cual ellos gerencian los servicios públicos. (Camargo, 2013).

El mundo cambia y a su vez las visiones y teorías se transforman, así, la teoría del servicio público, dicho por León Duguit, jurista Francés especializado en Derecho Público y uno de los fundadores de la Escuela de los Servicios Públicos consideró que el poder soberano no es estático, al contrario, se transforma, entendiendo que en el mundo actual no puede ver al Estado como un mando o una potestad inmutable, sino una cooperación que garantiza que se cumplan las leyes y normas establecidas, así como asegurar el cumplimiento de los servicios públicos.

León Duguit en su obra *La transformación del Estado* nos dice: En la conferencia que he tenido el honor de pronunciar, durante el invierno de 1920 a 1921, en la Universidad de Columbia, en Nueva York, expresaba la misma idea, bajo otra forma, al decir que: “en todas partes, y donde quiera, el Estado-nación reemplaza al Estado-poder. La nación, o, de una manera más general, el grupo de individuos que viven y obran, está en primer término; los gobiernos no son más que los representantes de un poder social que manda: son los gerentes de los servicios públicos” (Duguit, 1926).

Ahora bien, Sergio Roberto Matías Camargo nos dice: “Distanciándose del marxismo, del leninismo, de la lucha de clases y de la dictadura del proletariado, puestos en práctica en la Rusia Bolchevique y en la URSS, propone el solidarismo, la coexistencia o la conciliación de las clases sociales”. (Camargo, 2013, pág. 46).

Siguiendo la idea del autor mencionado, se funda entonces una concepción de teoría del Estado basada en solidaridad, en donde la propiedad privada deja de concebirse como un poder soberano intocable y se reemplaza por una idea de función social en donde, dicho por los catedráticos José Luis Monereo Pérez y José Calvo González la noción de servicio público se convierte en noción fundamental del Derecho Público moderno, toda vez que el Derecho Público

moderno se convierte en un conjunto de reglas que determina la organización de los servicios públicos y aseguran su funcionamiento regular e ininterrumpido. (González, 2005).

Por otro lado, la integración paulatina de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial responde a una necesidad que se ha visto por parte de la ONU y los Estados de las consecuencias (sean positivas o negativas) que traigan las Empresas y que recaigan directamente sobre personas o grupos de personas, según Alston (2005):

Tradicionalmente la atención del derecho internacional recayó sobre los Estados como sujetos primarios del derecho internacional: sin embargo, en los últimos años, tanto la comunidad académica como las Naciones Unidas (8ONU9) están dando más atención en las obligaciones de actores no estatales y organizaciones no gubernamentales, movimientos de liberación, y empresas. En particular, dado el poder de las empresas para ejercer un impacto sobre la realización de los derechos fundamentales, existe un grupo de iniciativas, la mayoría de ellas voluntarias, que buscan delinear las responsabilidades de las empresas en este contexto (Alston, 2005, p. 4-6).

En consecuencia con ello, las responsabilidades atribuibles a las empresas en lo que respecta a derechos humanos y medioambiente ha diseñado compromisos e instado a las mismas empresas a adoptar guías y políticas que trasciendan a solo respetar los límites impuestos por códigos, normas o leyes concernientes a asuntos laborales, delimitando los marcos de acción y prevención de las mismas, al principio de forma general, sin embargo, en las últimas décadas, las especificaciones dadas para grupo específico corresponden a una parte fundamental de su desarrollo en sociedad. (ONU, 2003) para ello, la ONU, a través de John Ruggie, creó el grupo de trabajo de responsabilidad de las empresas en derechos humanos, dando principios fundamentales, enfatizando el deber de tanto de los Estados de proteger los derechos individuales frente a abusos cometidos por actores no estatales, como el de brindar mecanismos para el cumplimiento de dichas

obligaciones, al igual que la responsabilidad empresarial extendida a todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional; centrándose en las responsabilidades específicas de las empresas en lo que respecta a los derechos fundamentales y diferenciarlas de las responsabilidades de los Estados, presentando el enfoque de “debida diligencia”, según la OIT corresponde a:

“La debida diligencia consiste en un proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar sus impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y dar cuenta de cómo abordan dichos impactos. Los derechos laborales son derechos humanos y, por tanto, un componente fundamental de cualquier proceso de debida diligencia” (OIT, s.f.).

La existencia de los mecanismos legales adecuados en caso de conflictos en lo que respecta al impacto de las empresas sobre derechos fundamentales implica una tarea activa de las empresas de implementar las guías y herramientas necesarias para dar a conocer y prevenir este tipo de vulneraciones; al igual que sanciones en caso de que se llegasen a cometer. (Bilchitz, 2010).

A su vez, la implementación de precedente sobre los derechos de los pueblos étnicos y consulta previa mediante el Convenio 169 de la OIT, ratificado por Colombia por medio de la ley 21 de 1991; en el cual se reconoce el derecho de los Pueblos Indígenas a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en el que viven, es un instrumento jurídico internacional pues reconoce a los pueblos indígenas como sujetos colectivo. Ello implica que los miembros de pueblos indígenas puedan gozar de los mismos derechos, libertades fundamentales y oportunidades laborales que el resto de la población, equiparando las desigualdades socioeconómicas entre los pueblos indígenas y el resto de la población respetando la identidad de cada pueblo, adoptando medidas especiales que se precisen para salvaguardar las

personas, instituciones, bienes, y el trabajo, culturas y medio ambiente de los pueblos involucrados y fundamentalmente, su participación en los proyectos o intervenciones en su territorio por medio de la consulta previa. Según el artículo 6 de este convenio se debe: “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente” (OIT, 1989) estableciendo a su vez los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, efectuándose de buena fe y de manera apropiada a las circunstancias, teniendo la prioridad de decidir en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que estos proyectos afecten sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan (OIT, 1989, art 7).

Retomando la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en lo que concierne a la gestión social, y ambiental de las actividades económicas desplegadas en los pueblos indígenas, se deben activar los mecanismos de participación correspondientes a la consulta previa, pues se pueden ver potencialmente afectadas con la actividad extractiva. (Sentencia SU698, 2017).

Las comunidades indígenas y tribales de la Amazonía colombiana, en general, ostentan las condiciones correspondientes al artículo 1° del Convenio 169 de la OIT para su aplicación, en cuanto son depositarios de condiciones sociales, culturales y económicas que los distinguen de los otros sectores de la colectividad nacional, están regidos total o parcialmente por sus propias costumbres y tradiciones y ocupan sus territorios desde antes de la conquista y colonización de las actuales fronteras estatales. (Corte Constitucional, 2017).

En concordancia con lo anterior, los estándares dados por la CADH son una guía esencial en la elaboración de este proyecto, especialmente a los que conciernen a los derechos de propiedad

comunal, delimitación de tierras indígenas, la ponderación entre derechos colectivos de los pueblos indígenas y protección del medio ambiente, con respecto a este último punto, la CIDH menciona:

La Corte ha establecido que los Estudios de Impacto Ambiental deben realizarse conforme a los estándares internacionales y buenas prácticas al respecto; respetar las tradiciones y cultura de los pueblos indígenas; y ser concluidos de manera previa al otorgamiento de la concesión, ya que uno de los objetivos de la exigencia de dichos estudios es garantizar el derecho del pueblo indígena a ser informado acerca de todos los proyectos propuestos en su territorio. Por lo tanto, la obligación del Estado de supervisar los Estudios de Impacto Ambiental coincide con su deber de garantizar la efectiva participación del pueblo indígena en el proceso de otorgamiento de concesiones. Además, el Tribunal agregó que uno de los puntos sobre el cual debiera tratar el estudio de impacto social y ambiental es el impacto acumulado que han generado los proyectos existentes y los que vayan a generar los proyectos que hayan sido propuestos. (CIDH, Sentencia de 27 de junio, 2012).

6.3 Marco conceptual

En el desarrollo de la práctica jurídico empresarial que se realizó en ESSA, es indispensable tener claros los siguientes conceptos:

Servicios públicos domiciliarios: Son los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica y distribución de gas combustible. (Ley 142 de 1994, artículo 14 #21).

Servicio público domiciliario de energía eléctrica: Es el transporte de energía eléctrica desde las redes regionales de transmisión hasta el domicilio del usuario final, incluida su conexión y medición. (Ley 142 de 1994, artículo 14 #25).

Superintendencia de servicios públicos: Es una persona de derecho público adscrita al Ministerio de Desarrollo que tendrá las funciones y la estructura que la ley determina. (Ley 142 de 1994, artículo 14 #30).

Sistema interconectado nacional: Es el sistema compuesto por los siguientes elementos conectados entre sí: las plantas y equipos de generación, la red de interconexión, las redes regionales e interregionales de transmisión, las redes de distribución, y las cargas eléctricas de los usuarios. (Ley 143 de 1994, Art 11)

Reglamento de operaciones: Conjunto de principios, criterios y procedimientos establecidos para realizar el planeamiento, la coordinación y la ejecución de la operación del sistema interconectado nacional y para regular el funcionamiento del mercado mayorista de energía eléctrica. El reglamento de operación comprende varios documentos que se organizarán conforme a los temas propios del funcionamiento del sistema interconectado nacional. (Ley 143 de 1994, Art 11).

Debida diligencia: La debida diligencia en materia de derechos humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. (ONU, 2018).

Marco Ruggie: conocidos como Principios Ruggie, una iniciativa global que define los parámetros con arreglo a los cuales los Estados y las empresas deben establecer sus políticas, normas y procesos en función de sus respectivas responsabilidades y circunstancias particulares. Los principios Ruggie recogen 31 directrices enmarcadas en tres grandes fundamentos: el deber del Estado de proteger y prevenir a los ciudadanos frente a los abusos contra los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y la necesidad de ayudar a las víctimas a conseguir la reparación. (Acciona, 2020).

Principios rectores: Estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Los cuales son:

Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. (ONU, 2011)

Grupos étnicos: Son aquellas comunidades que comparten un origen, una historia, una lengua, y unas características culturales y/o rasgos físicos comunes, que han mantenido su identidad a lo largo de la historia como sujetos colectivos. En Colombia se reconocen legalmente cuatro grupos étnicos: Indígenas, Afrocolombianos (incluye afrodescendientes, negros, mulatos, palenqueros de San Basilio), Raizales del archipiélago de San Andrés y Providencia y Rom o gitano. (DANE, s.f).

En cada una de las fases implementadas para el cumplimiento de los objetivos propuestos se elaboró un informe en el cual quedó consignado las acciones desarrolladas y el producto que se genera de la fase, aportando al cumplimiento del objetivo general del proyecto y brindando conclusiones a las que haya lugar.

7. Cronograma

7.1 Tabla 2

Cronograma de actividades propuestas para la práctica.

FASE:	ACTIVIDADES:	CUMPLIMIENTO:															
		JULIO:				AGOSTO:				SEPTIEMBRE:				OCTUBRE:			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A. Estructuración de la ruta metodológica.	1. Revisión documental de la regulación con relacionada a DDHH y empresa con enfoque a comunidades étnicas.	■															
	2. Elaboración de la propuesta de la ruta metodológica con relación a la guía que define grupo EPM frente al tema de relacionamiento con comunidad.		■														
	3. Mesa de trabajo con los integrantes del proceso de Gestión Social para presentar la ruta metodológica elaborada y realizar ajustes pertinentes.			■													
	4. Estructuración de un documento donde se presente la ruta metodológica bajo un sustento jurídico el cual soportará la implementación y pertinencia de la misma.				■												
B. Implementación de la ruta metodológica en el sistema integrado de la compañía "Suite Vision".	1. Acercamiento con el equipo encargado para el conocimiento de los formatos definidos para llevar a cabo este proceso.					■											
	2. Digilenciar los formularios y documentos requeridos con base a los estándares requeridos.						■										
	3. Estructurar el diseño visual de la ruta para su implementación en los documentos establecidos.							■									
C. Jornadas de socialización y sensibilización.	1. Definir las jornadas de sensibilización que se elaboraran estableciendo la metodología de formación a implementar.										■						
	2. Definir la población priorizada de gente ESSA y grupos de interés.											■					
	3. Elaboración de materiales educativos para el cumplimiento de esta fase.												■				
	4. Ejecución de las actividades anteriormente establecidas.													■			
D. Evaluación de la interiorización de la temática respecto a la implementación de esta ruta.	1. Definir los instrumentos de seguimiento y evaluación del funcionamiento de la ruta (virtual-presencial).																
	2. Programación para aplicación de esta actividad.																
	3. Sistematización de los resultados de los instrumentos aplicados y generación de conclusiones.																■

Nota: Este cronograma está compuesto por actividades que se realizaron durante la práctica jurídica, la cual tuvo una duración de cuatro meses.

1. Capítulo I

1.1 Diseño de la propuesta “ruta metodológica”, bajo el enfoque de DDHH para el adecuado relacionamiento de ESSA frente a grupos étnicos, en el desarrollo de los programas, proyectos y operaciones de la compañía

La implementación de esta propuesta es indispensable para establecer una dirección estratégica desde la compañía en cuanto a su interacción con las comunidades pertenecientes a grupos étnicos cuando se requiera en ocasiones precisas, orientando la implementación de procesos de diálogo intercultural, partiendo de un profundo reconocimiento de la diversidad étnica y cultural en los ámbitos operativos de las empresas y en relación con los derechos internacionalmente reconocidos de estas comunidades. Sobre la base de la realidad en la que se encuentra la ESSA frente al tema de DDHH - Empresa, además, se aporta en el estudio normativo y en el proceso de reconocimiento y acercamiento a comunidades étnicas, teniendo como cimiento la política de Responsabilidad Social Empresarial (Lineamiento 3, desde grupo EMP) y la política de Derechos Humanos (desde la Electrificadora de Santander S.A E.S.P.).

Es oportuno indicar que, antes de desarrollar una ruta metodológica respecto a comunidades étnicas, primero se tuvo que analizar la gestión del equipo de trabajo de la empresa con respecto a DDHH y entender que detrás, hay una labor de personas dedicadas a integrar, mejorar y complementar este proceso.

En el año 2015 se establece el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa, que plantea directrices generales para todos los sectores empresariales. A raíz de este plan nacional se pacta la política sectorial en empresas y derechos humanos del sector minero energético al cual

pertenece ESSA, grupo EPM. A la par de estos sucesos autónomamente, ESSA toma la iniciativa de llevar a cabo el primer autodiagnóstico en derechos humanos, realizado de la mano de una firma contratista en el cual se realizó un análisis bidireccional, considerando la comunidad sobre riesgo de vulneración de derechos humanos de la que se obtuvieron resultados, con base en esto se generó la política de DDHH de ESSA, la cual tiene nueve lineamientos:

1. Trabajo decente, 2. Prohibición de empleo de mano de obra infantil, 3. Seguridad y DDHH, 4. Respeto por los derechos de minorías étnicas, 5. Derechos Humanos en la cadena de aprovisionamiento, 6. No relacionamiento con grupos ilegales, 7. Derechos Humanos y Grupos de Interés, 8. Promoción de la equidad de género, 9. Cumplimiento de la política.

Se llevó a cabo una revisión documental fundamentada en fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales, con el propósito de desarrollar un marco teórico y metodológico que sustente la construcción de la Ruta Metodológica para el Relacionamiento con Comunidades Étnicas en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA).

1.1.1 Normativa nacional e internacional

El marco jurídico en el que se sustenta este trabajo está compuesto por normas de carácter constitucional e internacional, que regulan la protección de las comunidades étnicas y los procedimientos jurídicos en los que se enmarca la gestión empresarial de ESSA.

Constitución Política 1991: La Carta Magna constituye la base del ordenamiento jurídico colombiano y establece disposiciones fundamentales en materia de diversidad étnica y cultural. En este sentido, los art. 7, 8, 9 y 70 garantizan la protección de las comunidades indígenas y afrodescendientes, así como el reconocimiento de sus derechos colectivos. Así mismo, los art.

329 y 330 regulan la autonomía y el autogobierno de los territorios indígenas, aspectos que deben ser considerados en el diseño de cualquier estrategia de relacionamiento con estos grupos.

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos

Indígenas y Tribales: Este instrumento internacional, adoptado por Colombia mediante la

Ley 21 de 1991, establece la obligación de los Estados de garantizar la participación efectiva de los pueblos indígenas en la toma de decisiones que los afecten. Es particularmente relevante el art. 6, que impone el deber de realizar procesos de consulta previa antes de ejecutar cualquier acción que pueda impactar a estas comunidades.

Ley 142 de 1994 - Régimen de Servicios Públicos Domiciliarios: Esta ley establece el marco regulatorio para la prestación de servicios públicos en Colombia. En el contexto del presente trabajo, reviste especial importancia el art. 130, modificado por el art. 18 de la Ley 689 de 2001, el cual reconoce que las facturas de cobro por servicios públicos constituyen títulos ejecutivos, fundamento esencial para los procedimientos de cobro de cartera adelantados por ESSA.

Ley 1448 de 2011 - Ley de Víctimas y Restitución de Tierras: Esta norma establece un enfoque diferencial étnico en las políticas de reparación a víctimas del conflicto armado. Su inclusión en el marco referencial se justifica en la medida en que las comunidades étnicas asentadas en la zona de influencia de ESSA pueden estar amparadas por las disposiciones de esta ley, lo que implica un abordaje especial en las estrategias de relacionamiento de la empresa.

Código General del Proceso - Ley 1564 de 2012: Este código regula los procedimientos judiciales en Colombia, incluyendo los procesos ejecutivos. En el informe se analiza su aplicabilidad en los casos de cobro de cartera adelantados por ESSA, particularmente en lo concerniente a la prescripción de la acción ejecutiva, las medidas cautelares y las excepciones de mérito en este tipo de procesos.

Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001): Este instrumento internacional define la cultura como un conjunto de valores, creencias y tradiciones propias de cada pueblo, promoviendo el respeto a la diversidad. Su relevancia en este estudio radica en la necesidad de integrar el diálogo intercultural en las estrategias de relacionamiento empresarial de ESSA. Pronunciamientos de organismos internacionales.

ONU y OEA: Directrices sobre empresas y derechos humanos, fundamentales para la formulación de estrategias empresariales en ESSA.

CEPAL (2011): Estudios sobre identidad étnica y reconocimiento de derechos colectivos.

La elaboración del presente trabajo ha requerido el análisis de estudios doctrinales y publicaciones académicas en materia de derechos humanos y gestión empresarial.

Durante el desarrollo del ejercicio de la práctica, se elaboró la propuesta de dicha ruta metodológica, tomando como referencia la guía establecida por el Grupo EPM en materia de relacionamiento con comunidades étnicas. Esta propuesta cuenta con un sólido sustento jurídico que respalda su implementación y pertinencia dentro del contexto institucional de ESSA.

1.1.2 Jurisprudencia

La Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial que refuerza la protección de los derechos de las comunidades étnicas en Colombia. En este trabajo se destacan las siguientes sentencias:

Sentencia T-445 de 2022: Reafirma que las comunidades indígenas son sujetos de especial protección constitucional y tienen derecho a la autodeterminación y consulta previa.

Sentencia T-380 de 1993: Establece que las comunidades indígenas son sujetos colectivos de derechos y no simples agregados de individuos.

Sentencia T-737 de 2005: Regula la consulta previa y el reconocimiento de la autonomía de los cabildos indígenas en la toma de decisiones sobre sus territorios.

1.1.3 Documentos estratégicos de la empresa

Además de la normatividad mencionada, el presente trabajo se fundamenta en documentos internos de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P., los cuales han sido utilizados como referencia para el diseño de la ruta metodológica.

Plan Estratégico de Gestión del Entorno de ESSA: Este documento define los lineamientos estratégicos de la empresa en materia de sostenibilidad y relacionamiento con sus grupos de interés. Sirve como base para la construcción de la ruta metodológica, garantizando que las acciones propuestas estén alineadas con los objetivos corporativos de ESSA.

Modelo de Sostenibilidad de ESSA: Integra los principios de sostenibilidad económica, social y ambiental en la operación de la empresa. La construcción de la ruta metodológica debe considerar este modelo, asegurando que las interacciones con comunidades étnicas se realicen bajo un enfoque de responsabilidad social y respeto por los derechos humanos.

Guía Institucional para el Relacionamiento y el Diálogo Intercultural con Comunidades Étnicas de EPM: Este documento, elaborado por el Grupo EPM, establece directrices para la interacción con comunidades indígenas y afrodescendientes. Su consulta ha sido fundamental para la estructuración de la propuesta de relacionamiento de ESSA.

1.2 Diseño “Ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos de ESSA S.A E.S.P.”

1.2.1 Presentación ruta

Esta ruta metodológica surge a partir de la necesidad de establecer una dirección estratégica para ESSA en cuanto a su interacción con las comunidades pertenecientes a grupos étnicos cuando se requiera en ocasiones precisas, orientando la implementación de procesos de diálogo intercultural, partiendo de un profundo reconocimiento de la diversidad étnica y cultural en los ámbitos operativos de las empresas y en relación con los derechos internacionalmente reconocidos de estas comunidades.

El proceder establecido se aplica en los proyectos, programas y operaciones de ESSA en los que sea oportuno, tanto por colaboradores ESSA, como por contratistas según pertinencia y en línea con el componente de derechos humanos de Plan Estratégico de la Gestión del Entorno de la compañía.

1.2.2 Introducción ruta

La integración de elementos interculturales en el desarrollo y crecimiento de las empresas es parte de mandatos constitucionales específicos (CP, 1991) en los cuáles se incluye la función y razón social de las Empresas; cualesquiera su carácter.

Explorar las conexiones entre empresas y comunidades indígenas y entre pueblos indígenas, considerando tanto los aspectos económicos como culturales y los componentes fundamentales de la sociedad, nos permite analizar de manera contextual, es decir, desde las

acciones y vivencias de estos grupos, cómo las dinámicas sociales que estamos tratando de entender influyen en la formación de las identidades étnicas en el país (Saade et al, 2021).

Con la Constitución de 1991, el énfasis en construir diálogos multiculturales y el reconocimiento de actuación política de grupos étnicos hace que la interacción con los mismos sea fundamental en la construcción de una nación diversa culturalmente, a su vez, remarcando el precedente constitucional que los identifica como Sujetos de especial protección, como lo menciona en la sentencia T-445 de 2022: “las comunidades indígenas son sujetos de derechos fundamentales, sujetos de especial protección constitucional, y que tienen la potestad de solicitar la protección de sus derechos fundamentales por medio de la acción de tutela con el fin de garantizar su autonomía, su cultura y su subsistencia” (Corte Constitucional, 2022).

Al igual que las responsabilidades dirigidas hacia el Estado, por otro lado, las Empresas deben estar en constante evolución y desarrollo, repartiendo responsabilidades también entre los individuos que las dirigen y trabajan en ellas, expandiendo las obligaciones de derechos humanos a individuos o particulares. Este mandato atañe también a las empresas de cualquier naturaleza y tamaño, haciendo una diligencia debida de la misma, mitigando y previniendo impactos negativos en los derechos humanos (OEA, 2017).

Es por ello, que este documento ilustra el protocolo a implementar para el efectivo relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos, y las posiciones que se debe tener frente a los mismos, al igual que la mención de sus derechos e identificación.

1.2.3 Propósito de la ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos

El propósito de esta ruta metodológica es establecer los principios corporativos que guiarán la relación de ESSA con las comunidades pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes y romaníes. Se busca lograr esto dentro de un marco amplio de reconocimiento, comprensión y respeto mutuo, con el objetivo de ejercer y garantizar sus derechos como comunidad, su utilidad radica en brindar una base para que las comunidades étnicas comprendan claramente los compromisos asumidos por la Empresa en relación con estas interacciones.

Partiendo de los lineamientos que se establecen en las Políticas empresariales de ESSA, de Responsabilidad Social Empresarial -RSE- y de Derechos Humanos, así como del Modelo de relaciones con grupos de interés, de la Guía institucional para el relacionamiento y el dialogo intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos de EPM, e indispensablemente, de lo definido en el componente de derechos humanos del Plan Estratégico de la Gestión del Entorno de ESSA, se construyó una ruta que garantice una efectiva interacción contando con un paso a paso claramente establecido para afrontar las situaciones que puedan emerger en el desarrollo de los proyectos, programas y operación de la compañía frente al relacionamiento con comunidades étnicas que se hayan establecido en el área de influencia ESSA, de esta manera garantizar el cumplimiento del compromiso corporativo frente al respeto por los DDHH.

Así mismo, esta ruta hace explícito el soporte jurídico para el relacionamiento de las empresas con comunidades étnicas, aterrizando la metodología a las características propias del sector empresarial en el que se encuentra ESSA, teniendo en cuenta la dinámica poblacional actual de estas comunidades en el territorio, por lo cual este documento se establecerá de manera oficial,

de acceso público y disponible para cualquier entidad o individuo externo a la Organización, esta ruta será un punto de referencia formal.

1.2.4 Generalidades de los pueblos étnicos

Por grupo étnico, entonces, se entiende una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, un territorio, creencias, una cosmovisión, un idioma o dialecto y una aproximación simbólica al mundo semejante, y estos elementos compartidos le permiten tanto identificarse a sí mismo como ser identificado por los demás. Es decir, se alude a una identidad colectiva que le confiere fortaleza como grupo cultural tanto hacia adentro como hacia afuera, lo que no quita el hecho que este contenga dentro de sí sus propias diferenciaciones sociales, económicas y políticas. Esta distinción es importante para desterrar todo posible lazo entre la idea de grupo y un rasgo de homogeneidad (CEPAL, 2011).

1.2.4.1 Pueblos indígenas. En el contexto colombiano, la presencia indígena se ha concebido tradicionalmente como un fenómeno asociado a las zonas rurales. Sin embargo, el crecimiento urbano ha llevado a un aumento de la población indígena en las ciudades, lo que ha impulsado la creación de cabildos indígenas urbanos. Según el Censo de 2005, al menos el 21.5% de la población indígena del país, equivalente a aproximadamente 297,485 personas, reside en cabeceras municipales. Esta tendencia ha resultado en la consolidación de cabildos urbanos como espacios de organización y representación de los pueblos indígenas en el ámbito ciudadano.

Bucaramanga no es ajena a esta realidad. Aunque el departamento de Santander presenta una de las menores concentraciones de población indígena a nivel nacional (2,381 personas según el censo de 2005, representando el 0.12% de la población departamental), la migración de

comunidades indígenas hacia la ciudad ha llevado a la conformación de cabildos urbanos. Estos cabildos han surgido como una estrategia clave para garantizar la protección de sus derechos, promover el reconocimiento institucional y facilitar la integración sin perder su identidad cultural. Las razones detrás del asentamiento indígena en Bucaramanga son diversas: el desplazamiento forzado, la búsqueda de oportunidades económicas y educativas, así como la expansión de la ciudad sobre territorios históricamente ocupados por comunidades indígenas. En este contexto, los cabildos indígenas han asumido un rol fundamental en la defensa de los derechos de sus miembros, la preservación de sus costumbres y la interlocución con las autoridades locales y nacionales.

Desde una perspectiva jurídica, la Corte Constitucional ha reconocido que las comunidades indígenas gozan de una protección especial, la cual les permite exigir el respeto a su autonomía cultural y la garantía de sus derechos colectivos. En este sentido, los cabildos indígenas urbanos en Bucaramanga representan un mecanismo de participación y representación mediante el cual los pueblos indígenas pueden incidir en la toma de decisiones que afectan su bienestar y el ejercicio pleno de sus derechos. Actualmente, en Colombia se han identificado alrededor de 170 cabildos urbanos, lo que demuestra la creciente relevancia de estas estructuras organizativas en entornos urbanos.

El reconocimiento y fortalecimiento de los cabildos indígenas urbanos en Bucaramanga es un desafío que requiere la articulación de políticas públicas incluyentes, el desarrollo de estrategias de atención diferenciada y el compromiso de las autoridades para garantizar su acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones con el resto de la población. A través de estas medidas, se puede avanzar en la consolidación de un modelo de ciudad que respete y valore la diversidad cultural como un elemento esencial de su desarrollo, asegurando la pervivencia de los pueblos indígenas en el ámbito urbano sin que ello implique la pérdida de su identidad y derechos

colectivos. “Refiere a la preservación de los usos, los valores, las costumbres y tradiciones, las formas de producción, la historia y la cultura, y todas las demás situaciones que definen e identifican a la comunidad desde el punto de vista cultural y sociológico, así como a la defensa de su particular cosmovisión espiritual o religiosa, es decir, todos aquellos aspectos que la hacen diversa frente al grupo que podría definirse como predominante” (Corte Constitucional, 2019).

1.2.4.2 Pueblos afrodescendientes. Por otra parte, la comunidad afrodescendiente corresponde a el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, las cuales revelan y conservan la conciencia e identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Ministerio de Justicia, 2020).

1.2.4.3 Pueblo rom o gitano. Por otro lado, el pueblo rom o gitano se consolida y fortalece como grupo étnico que hace parte de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana. Su origen se remonta a más de 1000 años, proviene del norte de la India y conserva un alto bagaje cultural que lo diferencia de otros pueblos y de la sociedad mayoritaria. En este sentido, cuenta con unos elementos identitarios que los diferencian notablemente de los demás grupos étnicos de la sociedad. Sé es rom o gitano por derecho de nacimiento y se lleva la sangre gitana.

Mediante el decreto 2957, del 6 de agosto de 2010, el Estado colombiano reconoce que los gitanos tienen una identidad propia y mantienen una conciencia étnica particular. También que posee una forma de organización social específica y su propia lengua y ha definido históricamente sus propias instituciones políticas y sociales. A partir de la promulgación de esta herramienta de protección, el Ministerio de Cultura junto con el pueblo gitano trabaja en la creación de los

mecanismos idóneos para proteger y promover las prácticas culturales y tradicionales de esa comunidad (Ministerio de Cultura, 2020).

1.2.5 Contexto de derechos de las comunidades indígenas

La Corte Constitucional define a las “comunidades indígenas” como sujetos de derechos (fundamentales) colectivos. En general, el tribunal utiliza el concepto de comunidad indígena para asegurar los derechos colectivos de los indígenas como grupo. El concepto de comunidad indígena tiene en Colombia una larga tradición y es habitual tanto entre los indígenas como en la política y la administración estatal.

Según el decreto 2001 de 1998 en su art. 2 define comunidad indígena como: “El conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborígen y mantienen rasgos y valores propios de su cultura tradicional como formas de gobierno y control social internos que las distinguen de otras comunidades rurales”.

La Corte Constitucional aclara lo siguiente sobre el concepto de comunidad indígena: “La comunidad indígena ha dejado de ser solamente una realidad fáctica y legal para pasar a ser "sujeto" de derechos fundamentales. La protección que la Carta extiende a la anotada diversidad se deriva de la aceptación de formas diferentes de vida social cuyas manifestaciones y permanente reproducción cultural son imputables a estas comunidades como sujetos colectivos autónomos y no como simples agregados de sus miembros que, precisamente, se realizan a través del grupo y asimilan como suya la unidad de sentido que surge de las distintas vivencias comunitarias” (Sentencia T-380, 1993).

Enfoque de derechos para la atención diferencial:

Las comunidades indígenas, y otros grupos étnicos cuentan con un régimen de especial protección constitucional que les otorga derechos fundamentales, entre los cuales se encuentran la autonomía sobre su territorio y la participación en decisiones que afecten su integridad cultural, social y económica. La Constitución Política de Colombia (1991) establece que la explotación de los recursos naturales en territorios indígenas debe hacerse sin afectar la integridad de estas comunidades. Este derecho a la participación tiene un fuerte respaldo en el Convenio 169 de la OIT. En particular, el artículo 2 establece el deber de los Estados de "desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad". Por su parte, el artículo 6 estipula que los gobiernos deben:

Consultar a los pueblos indígenas mediante procedimientos apropiados y a través de sus instituciones representativas cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente.

Establecer los medios adecuados para que estos pueblos puedan participar libremente en la adopción de decisiones a todos los niveles de instituciones responsables de políticas y programas que les conciernan.

Desarrollar mecanismos para fortalecer las instituciones e iniciativas propias de los pueblos indígenas, garantizando los recursos necesarios para este propósito.

Enfoque diferencial étnico en la justicia transicional:

El enfoque diferencial étnico reconoce que las comunidades indígenas, afrodescendientes, raizales y palenqueras han sido víctimas del conflicto armado de manera particular, lo que exige una atención especial en las políticas de reparación, protección y asistencia. La Ley 1448 de 2011

y los Decretos 4633, 4634 y 4635 del mismo año establecen medidas específicas para la atención de estas poblaciones.

De acuerdo con el Decreto Ley 4633 de 2011, "para los pueblos indígenas, el territorio es víctima", debido a la cosmovisión de estos pueblos y su relación especial con la madre tierra. Este reconocimiento implica que la reparación no solo debe centrarse en los individuos, sino también en la restauración y protección del territorio como un elemento esencial de la identidad cultural y la supervivencia colectiva.

Además, el Acuerdo de Paz reconoce la importancia de garantizar un enfoque diferencial en la implementación de sus medidas. Se destaca la inclusión de principios de respeto a la igualdad, no discriminación y participación efectiva de las comunidades étnicas en los procesos de construcción de paz.

Interseccionalidad y medidas de protección:

La interseccionalidad permite analizar cómo se cruzan distintas condiciones de vulnerabilidad dentro de las comunidades étnicas, como: el género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad y el nivel socioeconómico. Esta perspectiva es crucial para diseñar medidas de reparación transformadoras que respondan a las necesidades específicas de cada grupo.

Para garantizar una aplicación efectiva del enfoque diferencial étnico, se requiere:

Derecho a la igualdad y a la no discriminación como pueblos étnicos: Las comunidades étnicas gozan de libertad e igualdad en la misma medida que cualquier otro grupo humano o individuo. Tienen el derecho fundamental de no ser objeto de discriminación en el ejercicio pleno de sus derechos, especialmente con base a su origen o identidad indígena.

Derecho a la libre determinación o autodeterminación: Las comunidades étnicas cuentan con derecho a la autodeterminación. En virtud de esto, tienen la capacidad de decidir de manera independiente su estatus político y buscar sin restricciones su progreso económico, social y cultural.

Derecho a la autonomía: Al ejercer su derecho a la autodeterminación, están facultados para tener autonomía o autogobierno en los temas que afectan sus asuntos internos y locales. Además, tienen derecho a contar con recursos para financiar sus funciones autónomas.

Derecho a la cultura: Las comunidades étnicas tienen derecho de llevar a cabo y revitalizar sus prácticas y costumbres culturales. Esto engloba la prerrogativa de preservar, salvaguardar y promover las expresiones culturales de su pasado, presente y futuro, tales como sitios históricos y arqueológicos, objetos, rituales, diseños, ceremonias, tecnologías, artes visuales e interpretativas, así como literatura.

Asimismo, tienen el derecho de mantener, gestionar, proteger y enriquecer la propiedad intelectual de su patrimonio cultural, sus conocimientos tradiciones y sus expresiones culturales autóctonas. Es colaboración con los pueblos indígenas, los estados adoptaran medidas efectivas para reconocer y salvaguardar el ejercicio de estos derechos.

Derecho al territorio: Las comunidades étnicas tienen el derecho a las tierras, territorios y recursos que históricamente han poseído, ocupado o de cualquier otra manera utilizado o adquirido. Además, tienen la prerrogativa de poseer, usar, desarrollar y supervisar las tierras, territorios y recursos que están en su posesión debido a la propiedad tradicional o a formas convencionales de ocupación o uso, así como aquellos que hayan obtenido de otro modo, por ejemplo: La adjudicación de terrenos baldíos se da por medio de un proceso administrativo ante la Agencia Nacional de Tierras, de conformidad con la ley 160 de 1994 y el decreto 1071 de 2015;

en el cual se deberá demostrar que la persona natural tiene bajo explotación económica las dos terceras partes de la superficie que solicitan y acreditar una ocupación y explotación previa no inferior a cinco años. Por otro lado, en caso de que el predio sea privado, el medio de adquisición se da a través de un proceso de declaración de pertenencia (ordinaria o extraordinaria), este proceso se lleva a cabo ante un juez civil y debe haberse habitado y explotado el predio por más de 10 años.

Si bien en el censo poblacional realizado por el DANE (2018), se puede evidenciar que el municipio de Santander era el segundo departamento después de San Andrés Islas, con menor población que se identifica como perteneciente a pueblos étnicos, con un total de 1.262 personas, de las cuales el 86,1% de las viviendas con hogares de jefatura indígena contaban con cobertura de energía eléctrica.

Como se hizo mención anteriormente, en la actualidad Santander ha evidenciado una migración interna, teniendo a Santander como receptor de comunidades pertenecientes a comunidades étnicas que, se han ubicado en sectores subnormales o los denominados asentamientos humanos, manteniendo sus organizaciones sociales y características propias de su etnia.

Esta situación demográfica podría ir en incremento, presentado nuevos retos para la intervención y relacionamiento de la compañía con estas comunidades, de cara a desarrollar los proyectos establecidos para estos sectores subnormales, como lo es el proyectos de reducción y control de pérdidas de energía (RCE), teniendo en cuenta el enfoque de derechos y el compromiso por el respeto de las comunidades étnicas que tenemos en ESSA y se encuentra enmarcado en la política empresarial de derechos humanos.

1.2.6 Zonas no tituladas pero habitadas de manera regular y permanente por comunidades étnicas, y medidas de protección

El desplazamiento de comunidades étnicas es un fenómeno profundamente arraigado en la historia de la humanidad, que actualmente continúa siendo una realidad crítica en nuestro territorio. Estas comunidades étnicas, a menudo caracterizadas por su identidad cultural única, sus tradiciones ancestrales y su profunda conexión con la tierra, se enfrentan a desafíos significativos que las obligan a abandonar sus hogares y tierras de generaciones.

Este desplazamiento está siendo causado por una variedad de factores, como conflictos armados, persecución política, degradación ambiental, desarrollo económico, entre otras. Las consecuencias de este fenómeno son profundas, multifacéticas y bidireccionales afectando no solo a las comunidades desplazadas, sino también a la comunidad en general y territorios en los que buscan refugio.

Como se ha venido mencionando, actualmente se ha identificado en zona de influencia de ESSA, presencia de población perteneciente a comunidades étnicas que, se han establecido en sectores denominados "asentamientos humanos" o "sectores subnormales" donde las conexiones al servicio de energía son fraudulentas o ilegales, desde la compañía se han implementado estrategias para el desarrollo del proyecto de "reducción y control de pérdidas de energía", pero frente al desafío que se presenta para el desarrollo de estos proyectos con comunidades étnicas, se evidencia la oportunidad de detallar un mecanismo basado en los lineamientos y directrices que ya se han mencionado en términos de respeto por los derechos humanos, pero aterrizado a las realidades del territorio de ESSA.

En este contexto, es importante mencionar unos actores fundamentales para las comunidades étnicas que migran a los diferentes territorios nacionales, y son las entidades

territoriales, quienes deben brindar acompañamiento en el acceso y postulación a los programas y políticas de satisfacción de vivienda, para esto existen medidas en el mediano y largo plazo.

Las comunidades étnicas pertenecen a un grupo de ocupantes irregulares, los cuales no cuentan con derecho a la medida temporal de “albergue temporal”.

Las autoridades de policía y las entidades territoriales sólo están obligadas a: (i) incluirlos en los programas de vivienda de corto, mediano y largo plazo que correspondan de acuerdo con su situación, y (ii) brindarles orientación de la política pública que responda a las necesidades de los sujetos. Así mismo, las autoridades de policía deben garantizar que el ICBF, la autoridad administrativa de familia, la Defensoría del Pueblo, la Procuraduría General de la Nación y las entidades con competencias respecto de la protección de derechos fundamentales sean convocadas. Lo anterior, con el objeto de que “brinden acompañamiento a las actuaciones, informen a los sujetos en condición de vulnerabilidad los programas de atención y la oferta institucional disponible sobre la materia, y adelanten, en el marco de sus competencias, las medidas de protección correspondientes” (Corte Constitucional, 2022).

En tal sentido, dentro de la ruta definida para ESSA, es relevante la vinculación de las diferentes entidades territoriales durante todas sus fases, quienes brindarán garantías de protección de los derechos humanos y la implementación de buenas prácticas de relacionamiento, o llegado el caso, activar la red interinstitucional que aporte en la garantía de derechos de estas comunidades en sus diferentes ámbitos.

1.2.7 Importancia del diálogo intercultural para el conocimiento mutuo

El diálogo intercultural es esencial para la convivencia armónica en una sociedad diversa pues permite la construcción de relaciones basadas en el respeto, la equidad y el reconocimiento mutuo. La Constitución Política de 1991 establece un marco normativo sólido para garantizar este diálogo, partiendo del reconocimiento y protección de la diversidad étnica y cultural del país.

En primer lugar, el artículo 7 de la Constitución consagra el reconocimiento y protección de la diversidad étnica y cultural, reafirmando que la identidad de los pueblos indígenas, afrodescendientes y demás comunidades es un pilar fundamental del Estado colombiano. Esta disposición obliga a las instituciones y a la sociedad en su conjunto a respetar y garantizar los derechos de estos pueblos.

Por otro lado, el artículo 70 refuerza la importancia del diálogo intercultural al establecer que la cultura es fundamento de la nacionalidad y rechazar la imposición de la forma de vida mayoritaria sobre las comunidades étnicas. Este precepto reconoce que cada cultura tiene derecho a existir y desarrollarse libremente, sin que los modelos hegemónicos de sociedad impongan su visión sobre otras formas de vida y organización social.

Finalmente, los artículos 329 y 330 consolidan la autonomía de los pueblos indígenas al reconocer sus territorios como propiedad colectiva no enajenable, garantizando su autogobierno y la posibilidad de reglamentarse conforme a sus usos y costumbres. Este reconocimiento constitucional es fundamental para el diálogo intercultural, ya que establece una relación de respeto entre el Estado y los pueblos indígenas, asegurando su participación en las decisiones que afectan su territorio y cultura. Este diálogo es clave para una sociedad más justa e incluyente, en la que todas las culturas sean reconocidas en igualdad de condiciones y puedan contribuir a la construcción de un país verdaderamente plural y democrático.

De acuerdo con la Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001), la cultura comprende los atributos espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que distinguen a una sociedad o grupo social. Esto engloba no solo las artes y las letras, sino también los modos de vida, las interacciones sociales, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias, además destaca que el diálogo intercultural depende en gran medida de las competencias interculturales, que se definen como las habilidades necesarias para interactuar de manera afectiva con aquellos que difieren de nosotros. Estas habilidades involucran principalmente la comunicación, pero también implican la reevaluación de nuestras perspectivas y concepciones del mundo, ya que son las personas (tanto individuos como grupos, con sus complejidades y lealtades múltiples) quienes participan en los procesos de diálogo.

Con plena conciencia de lo expuesto anteriormente y en consonancia con sus valores empresariales, ESSA reconoce la importancia de que sus grupos de interés Gente ESSA, así como proveedores y contratistas responsables del desarrollo de las acciones propias de los programas, proyectos y operaciones, cuente con el conocimiento, sensibilidad y habilidades necesarias para actuar de manera coherente y concertada, en sintonía con estos principios. Esto garantizará una intervención unificada, continua y congruente en los casos en los que se amerite poner en marcha la ruta de atención establecida.

1.2.8 Gobierno de los pueblos étnicos

Marco normativo del gobierno propio indígena:

El reconocimiento constitucional de la autonomía de los pueblos indígenas en Colombia encuentra su fundamento en diversos instrumentos normativos que garantizan su derecho al autogobierno, el ejercicio de sus sistemas jurídicos propios y la gestión de sus territorios.

La Ley 89 de 1890 constituye uno de los primeros desarrollos normativos en esta materia, estableciendo las bases para la organización política y administrativa de los cabildos indígenas.

Si bien algunos de sus preceptos han sido declarados inexecutable por la Corte Constitucional, esta ley sigue siendo un referente en cuanto al reconocimiento del autogobierno indígena. Sus disposiciones más relevantes incluyen:

Artículo 3: Institucionaliza los cabildos indígenas como órganos de gobierno interno, elegidos conforme a sus costumbres y tradiciones.

Artículo 4: Otorga a los cabildos facultades de gobierno económico sobre sus comunidades, garantizando que sus decisiones no vulneren los derechos fundamentales de sus miembros.

Artículo 7: Establece la función de los cabildos en la administración de los resguardos y en la protección de los territorios colectivos.

Jurisprudencia sobre autonomía y autogobierno indígena.

La Corte Constitucional ha reiterado en múltiples fallos el carácter fundamental del derecho a la autonomía de los pueblos indígenas, desarrollando un marco de protección que salvaguarda su diversidad étnica y cultural.

Sentencia T-371 de 2013: Este fallo resalta la autonomía indígena como una manifestación del derecho fundamental a la autodeterminación. La Corte estableció:

El reconocimiento constitucional de la diversidad étnica y cultural: La Corte reiteró que la Constitución de 1991 reconoce explícitamente la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana (artículo 7), lo que implica un deber de protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus sistemas de gobierno propio.

Los derechos fundamentales de las comunidades indígenas como sujetos colectivos: La Corte afirmó que los derechos de los pueblos indígenas no son la simple sumatoria de los derechos individuales de sus miembros, sino que constituyen derechos colectivos que deben ser protegidos integralmente. Este criterio es sustentado en la necesidad de garantizar la subsistencia cultural, territorial y organizativa de las comunidades indígenas en el marco del Estado colombiano.

El derecho a la autonomía política y el autogobierno: Se reconoce que los pueblos indígenas tienen el derecho de decidir sus propias formas de organización política y jurídica en concordancia con sus tradiciones y normas internas.

La intervención de las autoridades estatales en estos procesos solo es legítima si se respetan los límites impuestos por la Constitución, es decir, si existe una amenaza concreta a derechos fundamentales.

Los ámbitos de protección del autogobierno indígena: La Corte identificó dos dimensiones clave del autogobierno indígena: **Ámbito externo:** Relacionado con el derecho de los pueblos indígenas a participar en las decisiones del Estado que los afectan, incluyendo el derecho a la consulta previa, y el **Ámbito interno:** Hace referencia a la autodeterminación en la elección de sus autoridades y la aplicación de su propio derecho consuetudinario dentro de sus territorios.

Límites a la intervención de autoridades externas: La Corte estableció que cualquier intervención de jueces o funcionarios administrativos en los procesos de elección de gobernantes indígenas debe ser excepcional y solo puede darse en caso de vulneración evidente de derechos fundamentales. Se enfatizó que las disputas sobre elección de autoridades indígenas deben ser resueltas prioritariamente por la propia comunidad, en el marco de sus tradiciones y normas internas.

Decisión y relevancia del fallo: La Corte falló a favor de la comunidad indígena, concluyendo que la intervención de la alcaldía en la elección de su autoridad tradicional vulneraba su derecho a la autonomía. Esta sentencia es clave en la consolidación del derecho al gobierno propio indígena, ya que delimita los alcances de la participación estatal y fortalece el reconocimiento de la autodeterminación política y organizativa de los pueblos indígenas.

Sentencia T-737 de 2005: Este fallo surge a partir de un conflicto dentro del pueblo indígena Yanacona, en el que dos grupos en disputa solicitaban el reconocimiento de su cabildo por parte de la Alcaldía de Mocoa. La Corte Constitucional estructuró su decisión en torno a los siguientes ejes:

La consulta previa como derecho fundamental: La Corte enfatizó que cualquier decisión administrativa que afecte a una comunidad indígena debe estar precedida de un proceso de consulta previa, en conformidad con el Convenio 169 de la OIT y la Ley 21 de 1991. La consulta no es un mero trámite formal, sino una obligación sustantiva para garantizar la participación efectiva de los pueblos indígenas en asuntos que comprometan sus derechos.

El deber estatal de respetar los usos y costumbres indígenas: La Corte reafirmó que las decisiones sobre gobierno propio deben adoptarse conforme a los usos y costumbres de cada comunidad, sin interferencias arbitrarias de las autoridades estatales.

El debido proceso en los conflictos internos de las comunidades indígenas: Se reconoció que los conflictos internos de los pueblos indígenas deben resolverse preferentemente dentro de sus propias estructuras normativas y organizativas.

La intervención estatal solo es legítima cuando se trata de garantizar la protección de derechos fundamentales o cuando la comunidad no tiene mecanismos efectivos para resolver el conflicto.

El papel de las autoridades municipales en la gobernanza indígena: La Corte estableció que las entidades estatales, como las alcaldías, deben actuar como garantes de la autonomía indígena, en lugar de intervenir en sus procesos internos.

Se destacó la importancia de que las decisiones sobre el reconocimiento de cabildos y líderes indígenas sean tomadas con pleno respeto por los procedimientos propios de cada comunidad.

Este fallo es clave porque: Reafirma la consulta previa como un derecho fundamental exigible en cualquier decisión estatal que afecte a los pueblos indígenas. Fortalece la autonomía indígena, al establecer que las decisiones sobre su gobernanza interna deben adoptarse según sus propias normas y procedimientos. Delimita el rol de las autoridades municipales, enfatizando que su función es la de acompañar y garantizar los derechos de los pueblos indígenas, pero no intervenir arbitrariamente en sus asuntos internos.

1.2.9 La dirección general de asuntos indígenas: política pública y derechos indígenas

La Dirección General de Asuntos Indígenas, adscrita al Ministerio del Interior, asume las funciones previamente desarrolladas por la Unidad para la Atención de Asuntos Indígenas, con autonomía financiera para la gestión de su presupuesto de inversión. Su propósito fundamental es la formulación, ejecución y control de políticas públicas que garanticen el reconocimiento, protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas en Colombia, en armonía con el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Funciones Claves:

Diseño e implementación de políticas indígenas: Colabora con el Gobierno Nacional en la construcción de políticas públicas para las comunidades indígenas, coordinando su ejecución con entidades estatales y privadas.

Delimitación y protección de territorios: Asegura la participación de los pueblos indígenas en la delimitación de sus territorios y promueve la constitución, ampliación y saneamiento de resguardos, garantizando su carácter de propiedad colectiva no enajenable.

Consulta previa y derechos colectivos: Coordina la consulta a las comunidades indígenas sobre proyectos que puedan afectar sus territorios y modos de vida, conforme a lo establecido en la Constitución de 1991 y el Convenio 169 de la OIT.

Autonomía y sistemas de gobierno indígena: Vela por la integridad étnica y cultural de los pueblos indígenas, asegurando su derecho a la autonomía, identidad, participación y formas propias de desarrollo. Asimismo, reconoce y reglamenta sus sistemas tradicionales de gobierno y organización social.

Asistencia y representación jurídica: Actúa subsidiariamente en la defensa legal de indígenas, tanto a nivel individual como colectivo, en litigios de carácter civil, penal, agrario y laboral, en cumplimiento de la legislación nacional y de los estándares internacionales de derechos humanos.

Supervisión y regulación: Otorga, supervisa y revoca la personería jurídica de organizaciones que trabajen con comunidades indígenas, además de autorizar y vigilar la presencia de entidades extranjeras en sus territorios.

Producción de conocimiento y divulgación: Desarrolla investigaciones publicaciones sobre los pueblos indígenas y emite conceptos administrativos y jurídicos sobre su relación con la sociedad y el Estado.

Resolución de conflictos sobre tierras y recursos: Media en disputas entre resguardos indígenas o entre comunidades y terceros, en relación con la propiedad, usufructo o explotación de tierras y recursos naturales.

Cumplimiento de compromisos internacionales: Supervisa la aplicación de la legislación colombiana y el cumplimiento de recomendaciones de organismos internacionales sobre los derechos indígenas.

Legislación y asesoría normativa: Participa en la elaboración de normas que desarrollen la Constitución en materia indígena y presta asistencia jurídica para garantizar su correcta aplicación.

1.2.10 Derecho a la libre determinación y autonomía de los pueblos étnicos en el marco internacional

Las comunidades pertenecientes a grupos étnicos tienen el derecho a ejercer su libre determinación y autonomía. En el contexto global de la validación de los derechos de estas comunidades, se destaca el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que representa el primer reconocimiento de sus derechos colectivos.

En el art 2 de este convenio, se establece que los gobiernos deben tomar medidas que promuevan el pleno efecto de los derechos sociales, económicos y culturales de estas comunidades, al tiempo que respetan su identidad social y cultural, sus tradiciones y costumbres, así como sus instituciones.

En el art 5, apartado b, se estipula que se debe preservar la integridad de los valores, prácticas e instituciones de estas comunidades. De igual manera, se reafirma que las comunidades de pueblos étnicos poseen el derecho a la libre determinación y autonomía.

¿Qué es el gobierno propio?: “El gobierno propio es la potestad otorgada a las autoridades propias de grupos étnicos”, la cual es ejercida por estos conforme a las figuras y mecanismos establecidos por los mismos, de acuerdo con sus saberes, tradición y cultura.

Formas de gobierno de los pueblos étnicos: Dentro del contexto de la autodeterminación y la autonomía, las comunidades pertenecientes a grupos étnicos han creado diversas modalidades de autogobierno fundamentadas en las creencias, conocimientos, tradiciones, y cultura propios de cada comunidad o pueblo.

Las siguientes son algunas de las características generales de la gobernanza autónoma que se pueden reconocer en las comunidades de los pueblos étnicos:

Organización social: La primera de estas características es la estructura social, la cual sirve de base para que las comunidades desarrollen distintos aspectos de su vida, como la forma en que designan a los líderes y responsables de administrar la justicia, entre otros aspectos. En algunas comunidades indígenas, esta estructura se establece a través de los clanes y las relaciones de parentesco entre sus miembros, lo cual guarda una estrecha relación con la herencia ancestral compartida. A lo largo de la historia, las comunidades indígenas wayuu, por ejemplo, no reconocen liderazgos que trasciendan más allá de las autoridades internas del apushi (ranchería o unidad familiar).

Territorio: Para algunos grupos étnicos, como los pueblos indígenas y los afrodescendientes, el territorio tiene un papel esencial en su estructura organizativa, autonomía y gobierno autónomo. Debido a esta razón, tanto en leyes nacionales como en normas internacionales, se subraya la relevancia de reconocerles sus territorios y se establecen mecanismos para su protección. Además, se imponen restricciones en su uso por parte de otras partes interesadas. En el caso de las comunidades indígenas, existen conceptos como el resguardo, mientras que, en las comunidades afrodescendientes, la relación entre campo y poblado son ejemplos de espacios donde manifiestan su modo de vida.

Organización política: En términos de estructura política, los grupos étnicos disponen de diversas entidades y mecanismos que fortalecen su gobierno autónomo, como los cabildos indígenas y las juntas directivas de los consejos comunitarios de los afrodescendientes. Este fortalecimiento se ve respaldado por la presencia de instancias como la asamblea, el consejo o las reuniones comunitarias, que se convierten en espacios de debate, diálogo, validación y toma de decisiones para los miembros de la comunidad étnica.

Autoridades tradicionales: Dentro de las comunidades de grupos étnicos, también existen líderes tradicionales que son muy apreciados y en la mayoría de los casos, están vinculados a lo sagrado, lo cual demanda un alto grado de respeto hacia ellos. Por consiguiente, entre los pueblos indígenas encontramos figuras como los payes o los mamos, mientras que en las comunidades rom se identifican líderes como los sere romengue (en su versión masculina) o phuri dai (en su versión femenina). Estas figuras representan al patriarca del grupo de parentesco que detenta la autoridad en cuestión. Sistemas jurídicos: Por último, los grupos étnicos disponen de sistemas legales autóctonos como la ley indígena o la kriss romaní en el caso de los rom. Estos sistemas se basan

en las normas internas de cada comunidad, reforzadas por las figuras y los foros mencionados previamente.

Estas características del Gobierno propio de los pueblos étnicos se han evidenciado en las comunidades identificadas en algunas zonas de Santander, aun así, cabe resaltar varios de estos aspectos pueden llegar a verse permeado por los contextos donde se ubican, teniendo actuaciones un poco diferentes a las que se espera de su pueblo, aun así, en la implementación de la ruta siempre se parte del reconocimiento de sus gobiernos y del dialogo.

1.2.11 Consulta previa, elemento fundamental del derecho a la autonomía

La consulta previa es el derecho fundamental que tienen los grupos étnicos, de poder decidir sobre medidas (legislativas y administrativas) o proyectos, obras o actividades que se vayan a realizar dentro de sus territorios, buscando de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

El derecho fundamental a la consulta previa se funda en la defensa de los pueblos indígenas y tribales, también en la eliminación de las exclusiones históricas que han padecido. Establece un modelo de gobernanza, en el que la participación es un presupuesto indispensable para garantizar los demás derechos e intereses de las comunidades, como ocurre con la integridad cultural, la libre determinación, el territorio y el uso de los recursos naturales etc., por lo cual tiene un carácter irrenunciable e implica obligaciones tanto al Estado como a los particulares. Este derecho implica que las comunidades indígenas y tribales deban ser consultadas sobre cualquier decisión que las afecte directamente, de manera que puedan manifestar su opinión sobre la forma y las razones en las que se cimienta o en las que se fundó una determinada medida, pues esta incide o incidirá claramente en sus vidas (SU123, 2018).

Este mecanismo de participación es un derecho constitucional colectivo y un proceso de carácter público especial y obligatorio que debe realizarse previamente, siempre que se vaya a adoptar, decidir o ejecutar alguna medida administrativa o proyecto público o privado, susceptible de afectar directamente las formas de vida de los grupos étnicos nacionales en sus aspectos territorial, ambiental, cultural, espiritual, social, económico y de salud, y otros aspectos que incidan en su integridad étnica (AGM, 2018).

Si bien dentro de la ruta no se contempla una fase específica de “Consulta previa”, ya que las intervenciones de los proyectos de ESSA no se realizan a territorios propios de las comunidades étnicas que han migrado al territorio, la compañía si busca respetar su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación, mediante unas fases que permita el dialogo, la libre determinación y el respeto de sus derechos humanos.

1.2.12 Relacionamiento de las empresas con comunidades étnicas

A nivel nacional la debida diligencia, en materia de derechos humanos, consiste en la forma en que las empresas gestionan de manera proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos generados a quienes se ven involucrados.

Las empresas prestadoras de servicios públicos, pueden ser agentes positivos para el respeto y garantía de los derechos humanos, pueden motivar o generar con sus acciones y comportamientos cambios claves, como coadyuvar para alcanzar los objetivos de Desarrollo sostenible. (CIDH, 2019).

Dicha debida diligencia se compone cuatro elementos básicos:

Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto.

Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado.

Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas – en particular a las afectadas – que existen políticas y procesos adecuados. (A/73/163, 2018).

Con motivo de estos lineamientos de acción, concientización y sensibilización a nivel nacional, las empresas quienes llegan a tener contacto con comunidades étnicas tienen la obligación de implementar una ruta - o paso a paso - que les permita a sus colaboradores poder saber cómo relacionarse con comunidades étnicas en esas situaciones.

Frente a este proceso de creación e implementación de dicha herramienta en las empresas requeridas, se puede evidenciar que empresas como Ecopetrol ya cuentan con un procedimiento de Consulta Previa ya estructurado, el cual cumpliría con la función que se busca implementar con la ruta metodológica para el acercamiento a comunidades étnicas. La consulta previa constituye un mecanismo de participación fundamental para las comunidades étnicas, garantizando la armonización entre el desarrollo de proyectos industriales y la protección de los derechos colectivos de estos grupos.

1.2.13 Metodología del procedimiento de consulta previa de Ecopetrol.

Ecopetrol ha estructurado un proceso sistemático para la consulta previa, compuesto por siete fases principales:

Pre consulta: Identificación de actores y establecimiento de reglas de relacionamiento.

Instalación y apertura: Presentación del proyecto y concertación de la metodología.

Identificación de impactos y medidas de manejo: Evaluación conjunta con la comunidad de los efectos socio ambientales del proyecto.

Formulación de acuerdos: Definición de compromisos y responsabilidades entre la empresa y la comunidad.

Protocolización: Firma de acuerdos y establecimiento de mecanismos de seguimiento.

Ejecución y monitoreo: Implementación de los compromisos y auditoría de su cumplimiento.

Cierre de la consulta: Verificación del cumplimiento de los acuerdos y finalización formal del proceso.

Principios rectores del proceso:

El procedimiento de consulta previa de Ecopetrol se rige por principios esenciales que garantizan su efectividad:

Buena fe: Transparencia y acceso a la información relevante.

Interculturalidad: Respeto por las estructuras organizativas y culturales de las comunidades.

Proporcionalidad: Aplicación de medidas adecuadas al impacto generado.

Pluralismo jurídico: Consideración de los sistemas normativos propios de las comunidades.

Debida diligencia: Prevención y mitigación de impactos negativos.

Beneficios para empresas de servicios públicos:

Cumplimiento normativo: Reducción de riesgos legales y litigios ambientales. Aceptación social: Mayor respaldo comunitario y reducción de conflictos sociales.

Fortalecimiento de la gobernanza territorial: Inclusión de las comunidades en los procesos de decisión.

Sostenibilidad y responsabilidad social: Implementación de estrategias de mitigación que favorezcan el desarrollo local.

Adaptación del modelo en regiones como Santander.

Diagnóstico territorial previo para identificar comunidades étnicas afectadas.

Generación de protocolos de consulta adaptados a proyectos de infraestructura y prestación de servicios públicos.

Estrategias de mitigación y compensación, priorizando el fortalecimiento cultural y social de las comunidades.

1.2.14 Modelo de relacionamiento del Grupo EPM.

Por otra parte, el modelo de relacionamiento del Grupo EPM con comunidades étnicas se fundamenta en el respeto por los derechos colectivos, el diálogo intercultural y la sostenibilidad empresarial. Dicho modelo tiene como objetivo garantizar la participación efectiva de los pueblos indígenas, afrodescendientes y rom en las decisiones que puedan afectar sus territorios, asegurando el reconocimiento de sus estructuras organizativas, sistemas normativos propios y cosmovisión.

Para lograr un relacionamiento efectivo y conforme a los estándares internacionales de derechos humanos, EPM estructura su intervención en cuatro fases metodológicas:

Fase de planificación: Se realiza un análisis integral del contexto sociopolítico, territorial y normativo de la comunidad étnica con la que se establecerá el relacionamiento. Se identifican antecedentes de interacción, pasivos socio ambientales y el marco jurídico aplicable, con el fin de definir estrategias que armonicen los intereses empresariales con los derechos colectivos de las comunidades.

Fase de acercamiento: Se identifican los actores clave, las autoridades tradicionales y los mecanismos propios de gobernanza y participación comunitaria. En esta etapa se establecen protocolos de diálogo y concertación, respetando los principios de autonomía y autodeterminación de los pueblos étnicos, en concordancia con el Convenio 169 de la OIT.

Fase de interacción: Se implementa un proceso de comunicación efectiva, asegurando el acceso a información clara, veraz y oportuna. Se garantiza la consulta previa en los casos exigidos por la normatividad nacional e internacional, promoviendo espacios de deliberación intercultural que permitan la toma de decisiones informada por parte de las comunidades. Se aplican protocolos de relacionamiento que salvaguarden la identidad cultural y territorial de los pueblos étnicos.

Fase de cierre: Se lleva a cabo una evaluación integral del proceso, verificando el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y documentando los resultados para garantizar su trazabilidad. Se establecen mecanismos de seguimiento y mitigación de impactos residuales, asegurando que cualquier afectación sea gestionada en el marco del respeto a los derechos colectivos y la sostenibilidad a largo plazo.

Este modelo de relacionamiento incorpora el principio de consulta previa, libre e informada como eje fundamental de la participación étnica, en cumplimiento del Convenio 169 de la OIT y

el marco constitucional colombiano. De este modo, se reafirma el derecho de los pueblos indígenas, afrodescendientes y rom a decidir sobre proyectos que puedan afectar su integridad territorial, cultural y social, garantizando la aplicación de principios de buena fe, transparencia y equidad en todas las fases del proceso de relacionamiento.

1.2.15 Aspectos básicos para el relacionamiento de ESSA con pueblos étnicos.

Conocimiento mutuo: Primero se debe establecer el conocimiento previo de la comunidad étnica: su cultura, historia, derechos y territorialidad. A su vez, ESSA debe brindar las herramientas necesarias para dar claridad sobre sus funciones empresariales, pues esta dualidad de información es importante para establecer un dialogo certero, garantizando siempre el respeto y los derechos que le asisten a las dos partes.

Respeto: Se debe mantener el respeto entre las dos culturas, con el fin de que exista un intercambio cultural favorable y enriquecedor para las dos partes. Propender por el dialogo intercultural en el marco de la sostenibilidad empresarial como la forma de preservar el medio ambiente, fomentar la calidad de vida de las personas, creando también la permanencia de ESSA.

Interculturalidad: El termino interculturalidad se refiere a la “existencia y equitativa interacción de diversas culturas, así como la capacidad de genera manifestaciones culturales compartidas a través del dialogo y una actitud de mutuo respeto” (art 8 de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO en 2005).

Por lo tanto, es fundamental que la interacción entre ESSA y las comunidades étnicas fomente un intercambio cultural que sea enriquecedor para ambas partes.

Sostenibilidad empresarial y protección de la integridad cultural: Promover la interacción intercultural entre ESSA y las comunidades étnicas dentro del contexto de la sostenibilidad

empresarial y la salvaguardia de la herencia cultural. Esto implica asegurar la conservación de los elementos vitales de la vida y sus sistemas económicos, políticos, sociales, espirituales y culturales, así como asegurar la continua existencia de ESSA en una relación de provecho recíproco con la sociedad. Participación: Fomentar la temprana, consciente y equilibrada participación de las comunidades étnicas en los asuntos que les afectan, a través de procesos de convocatoria inclusivos, información transparente, precisa y puntual, establecimiento de espacios de dialogo y consideración de las formas tradicionales de comunicación y toma de decisiones. Cuando sea necesario, se debe incorporar la colaboración de entidades competentes, legítimas y representativas que inspiren confianza para todas las partes y asistan en el proceso de manera neutral.

Además, se busca la progresión gradual en el avance de estas acciones:

Gradualidad: Buscar progresión paso a paso y constancia en la administración, así como mantener una estabilidad a lo largo del tiempo por parte de todos los implicados, tomando en consideración los ritmos y calendarios propios de las comunidades y de ESSA. Esto conlleva que ambas partes deben disponer de oportunidades adecuadas para la reflexión y la consulta, que les permitan tomar decisiones responsables y sostenibles.

Bilingüismo: Hacer del bilingüismo una necesidad en la comunicación cuando sea necesario, con el propósito de asegurar un intercambio bidireccional y una participación realmente activa.

Libre de todo tipo de dádivas: El vínculo debe ser exento de cualquier tipo de obsequio, tanto a nivel individual como colectivo, sin importar que en el transcurso del proceso se identifiquen propuestas que puedan llevarse a cabo en colaboración bajo un esquema de coadministración y autogestión. En la medida de lo posible, los convenios resultantes del uso del

territorio deben conducir a beneficios mutuos de manera justa y equitativa a largo plazo, priorizando los beneficios colectivos por encima de los individuales.

1.2.16 Mecanismos para la protección y la promoción de derechos humanos.

Para la compañía es indispensable conocer los órganos tanto nacionales como internacionales que de una u otra manera protegen los derechos humanos, esto con el fin promover redes interinstitucionales de apoyo en los casos que así se requieran, especialmente para lo concerniente a la ruta de relacionamiento con comunidades étnicas.

Órganos nacionales:

El Estado, a través de la Constitución de 1991, estableció una serie de instituciones y estructuras legales destinadas a salvaguardar los derechos humanos:

Las personerías municipales: estas entidades tienen la responsabilidad de recibir y realizar investigaciones preliminares sobre las denuncias de violaciones de derechos humanos.

La defensoría del pueblo: su papel fundamental es promover, fomentar y difundir los derechos humanos. Aunque no tiene funciones de investigación, la defensoría se encarga de recopilar denuncias que posteriormente son remitidas a la procuraduría para su investigación y la aplicación de sanciones correspondientes.

La procuraduría: Dado que la misión principal de la procuraduría es supervisar la conducta de los funcionarios públicos y asegurar el estricto cumplimiento de la ley, y considerando que la Constitución también establece la obligación del Estado de proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos colombianos, la procuraduría desempeña un papel significativo en la respuesta de los abusos.

El sistema de Naciones Unidas encargado de fomentar y salvaguardar los derechos humanos se divide principalmente en dos categorías de órganos: aquellos establecidos según la Carta de las Naciones Unidas y aquellos establecidos mediante tratados internacionales de derechos humanos. La mayoría de estos órganos recibe apoyo de la Secretaría de Tratados y la Comisión de la Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH).

Órganos basados en la Carta de Naciones Unidas:

Consejo de Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos (CDH/CHR), Procedimientos especiales de la Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos, Órganos de tratados: Hay siete órganos creados en virtud de los tratados de los derechos humanos que supervisan la implementación de los tratados internacionales de los derechos humanos: Comité de Derechos Humanos (CCPR), Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Comité contra la Tortura (CAT), Comité de los Derechos del Niño (CRC), Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW), Comité de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD).

Órganos Internos de ESSA:

Mesa de apoyo a la gestión de los derechos humanos en ESSA: Este órgano se consolidó con el fin de aportar en el análisis y toma de decisiones frente a situaciones relacionadas con temas de derechos humanos. Está integrada por representantes de diferentes áreas de la compañía, que son convocados según la pertinencia del caso de análisis.

1.2.17 Ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades étnicas.

Las comunidades étnicas se encuentran protegidas tanto a nivel nacional como internacional por una serie de acuerdos y marcos legales que reconocen y respaldan sus derechos y su diversidad cultural, así mismo y en línea con el llamado a las empresas en Colombia por desarrollar acciones para garantizar el respeto de los derechos humanos, ESSA consideró la oportunidad de diseñar e implementar una ruta que garantice un relacionamiento con comunidades de pueblos étnicos, siguiendo tanto parámetros de grupo EPM, parámetros nacionales e internacionales, pero armonizándolos con las realidades del territorio donde hace presencia la compañía.

Dentro del contexto, es esencial resaltar que las comunidades identificadas en la zona de influencia de ESSA, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y desde la ruta se espera garantizar un relacionamiento bajo un trato diferencial como una herramienta para asegurar que estas comunidades tengan la oportunidad de preservar y promover su identidad cultural dentro de un marco de respeto,” donde se garantiza su autonomía en la toma de decisiones de los procesos en los que su comunidad participa.

Esta ruta de relacionamiento se encuentra distribuida en cuatro fases las cuales permiten un procedimiento organizado para dar atención a estas situaciones.

La primera fase corresponde a la activación de la ruta, seguida del alistamiento metodológico, en la tercera fase se da la identificación e información relevante sobre la comunidad, finalmente, está el diseño del protocolo de interacción y consulta, en el cual se incluyen herramientas específicas para avanzar y así culminar en la cuarta fase, la cual corresponde a resultado.

1.2.17.1 Fase 1: Activación de la ruta. Esta ruta se activará en el desarrollo de los programas, proyectos u operaciones relacionada con Gente ESSA y aliados estratégicos que identifiquen una comunidad con las características de “Comunidad Étnica” antes detallados y deberán cesar las actividades que se encuentren desarrollando si estas implican ingresar al territorio en el que se encuentra dicha comunidad, posterior a esto se informará al equipo de Gestión Social la novedad, por medio del canal establecido, activando así la ruta de atención.

¿Quiénes pueden hacer esto?: Grupo de interés Gente ESSA de los diferentes programas, proyectos u operación, o aliados estratégicos que estén desarrollando actividades contractuales con ESSA. ¿Cómo se pone en marcha la ruta?: Si en el desarrollo de los programas, proyectos u operación de ESSA, un colaborador o un aliado estratégico identifica la presencia de una comunidad étnica, de manera inmediata debe cesar las actividades e informar a los profesionales de Gestión Social del equipo de trabajo de Planificación y Gestión de ESSA, reportando la situación encontrada con el mayor detalle de lo observado en terreno para poder hacer el análisis y validar la pertinencia de la activación de la ruta. Para el caso de los contratistas, pueden hacer el reporte a través de la gestión social de sus contratos o por medio del administrador del contrato, quienes contactarán a la gestión social de ESSA.

Verificación del caso: Con el reporte del caso, el equipo de gestión social ESSA, programa un primer acercamiento en el sector referenciado, esto con el fin de validar en primer lugar la información recibida y levantar información pertinente para la identificación de la comunidad asentada, de ser posible identificar autoridades tradicionales de los grupos étnicos, las cuales no necesariamente coinciden con los líderes, así mismo se identificará a individuos e instituciones familiarizados con la comunidad, que puedan proporcionar un contexto y orientación al equipo de trabajo en la zona, esto para definir las herramientas que permitirán adelantar un diálogo efectivo.

El resultado de este primer acercamiento es un informe ejecutivo, donde se detalla la verificación del caso y se define si es necesaria la activación a la siguiente fase de la ruta y las características a tener en cuenta; o por el contrario, se determina que como resultado de la verificación se determina dar cierre al caso por no tratarse de comunidades de pueblos étnicos y se realiza la respectiva notificación a quienes reportan el caso para que reanuden sus actividades.

1.2.17.2 Fase 2: Alistamiento metodológico y caracterización de la comunidad.

Alistamiento metodológico: Con base en el informe técnico de la fase anterior, se define: el equipo de profesionales encargados de realizar la respectiva caracterización y las herramientas requeridas, como: Levantamiento y consolidación de información secundaria sobre la comunidad étnica identificada; y la consecución de un intérprete según la necesidad.

Definición de metodología de relacionamiento a implementar: Esto se realiza con el fin de no omitir o marginar a ningún individuo por falta de conocimiento, evitando así la generación de conflictos innecesarios al inicio de las relaciones entre la empresa y la comunidad. Cualquier actividad en el terreno debe contar con la aprobación del consentimiento de las autoridades de los grupos étnicos.

Notificación a entidades gubernamentales: Luego de definir la comunidad étnica asentada, se realizará notificación a las entidades gubernamentales pertinentes y se invitarán a participar en el proceso de caracterización y dialogo si lo consideran oportuno.

Caracterización social: Para el desarrollo de la caracterización y partiendo del insumo del alistamiento metodológico, se realizarán las siguientes acciones:

Establecimiento de acuerdos de dialogo con los líderes y/o autoridades étnicas a caracterizar: En el relacionamiento con líderes o autoridades étnicas, se buscará establecer

acuerdos básicos para el inicio de la relación, como la selección de lugares para reuniones, actividades de campo, participantes y temas a tratar. Estos acuerdos deben tomar en consideración las costumbres y prácticas de la comunidad, que permita en primera medida conocer el contexto general de la comunidad en alusión, ratificando o fortaleciendo el insumo de la información secundaria consolidada; así como presentarles la empresa y el programa, proyecto u operación que se esté desarrollando. El tiempo o las sesiones de esta actividad dependerá de lo concertado con los representantes de la comunidad étnica.

Desarrollo de las sesiones de diálogo: Teniendo presente siempre el cumplimiento de los “aspectos básicos para el relacionamiento de ESSA con pueblos étnicos”.

Establecimiento de canales de comunicación: Dependiendo de la efectividad de este proceso, se establecerán los canales de comunicación para el desarrollo de la siguiente fase de la ruta.

Documento de caracterización social: se elabora un informe con la consolidación y análisis de la información que brinda un diagnóstico de los aspectos relevantes a conocer de la comunidad étnica y que permite emitir un análisis y recomendaciones frente a la pertinencia de la activación de la siguiente fase de la ruta, dejando claro los acuerdos a los que haya a lugar.

Para los casos en los que no sea viable activar la siguiente fase, ya sea por decisión de la comunidad étnica o por otras razones, las recomendaciones del documento de caracterización social, concluirá las razones de la decisión y se notificará tanto a las autoridades competentes, para que activen las redes interinstitucionales o rutas según evidencien la necesidad; como también a los equipos y/o contratistas que reportaron el caso, brindando las recomendaciones a seguir.

1.2.17.3 Fase 3: Diseño del protocolo de interacción y consulta. Diseño del protocolo: El equipo coordinador de la ruta, con base en la caracterización social levantada, diseñará el protocolo de intervención con la comunidad étnica, es importante resaltar que con base en el enfoque diferencial, los protocolos que se definan pueden tener variaciones significativas entre un caso y otro, debido a las características propias de cada comunidad, este protocolo define los aspectos metodológicos (espacios de participación, agentes responsables de la coordinación de los espacios, encargados de la comunicación con la comunidad étnica y se establecerá el cronograma de los encuentros de interacción).

A su vez se definen las personas o equipos encargados de desarrollar el protocolo y documentar la implementación y resultados de este en un informe; igualmente, siempre se notificará a las entidades gubernamentales que estén acompañando el proceso.

La colaboración con los grupos étnicos no se limita únicamente a los profesionales en el ámbito social, sino que debe ser adoptada por todo el equipo responsable de la gestión, actuando de manera coordinada, uniforme y congruente, con la respectiva aprobación de las directivas de la empresa.

Este proceso abarca proporcionar información en etapas tempranas, establecer un entendimiento mutuo entre la empresa y la comunidad, facilitar espacios de participación que fomenten la toma de decisiones interculturalmente consensuadas y aplicar el protocolo definido.

Además, resulta recomendable contar con equipos de trabajo diversos, que reflejen tanto las prácticas como los protocolos de las comunidades étnicas en términos de interacción y toma de decisiones. Este protocolo se redacta en un documento elaborado de manera clara y detallada, donde paso a la activación de la siguiente fase de la ruta.

Socialización de protocolo: Luego de tener definido el protocolo para la interacción, se realizan las reuniones de socialización pertinentes con líderes de equipo y sus aliados estratégicos (en los casos que aplique), detallando las premisas para el asertivo relacionamiento y condiciones de este, resolviendo inquietudes e implementando ejercicios pedagógicos que ayuden a enfrentar diversos escenarios (juego de roles, casos, entre otros). Se levantará acta de reunión definiendo compromisos y responsables de cara al protocolo socializado.

Implementación del protocolo: Relacionamiento: Se realiza el abordaje a la comunidad étnica, siguiendo el protocolo definido para tal fin, en la implementación de este se contará con el acompañamiento del equipo de gestión social y se realizarán reuniones de coordinación según pertinencia, en caso de requerir ajustar acciones dentro del protocolo establecido o atender situaciones emergentes.

Bitácora de intervención: Durante la implementación del protocolo de intervención del programa proyecto u operación desarrollada en el espacio donde esté asentada la comunidad étnica, se llevará un reporte sistémico de las acciones y situaciones presentadas y se firmará por los responsables de cada actividad y en lo posible por la autoridad o entidad que acompañen las acciones. Finalizada la intervención con la comunidad étnica, se da paso a la última fase de la ruta.

1.2.17.4 Fase 4: Resultado de la implementación de la ruta. Informe de implementación de protocolo: Finalizada la intervención, los encargados de implementar el protocolo, consolidan un informe donde detallan las acciones realizadas y el resultado de la intervención, anexando la bitácora y dejando sugerencias y recomendaciones de cara a la experiencia, que se entrega al equipo coordinador de la ruta.

Informe de implementación de la Ruta: El equipo coordinador de la ruta, elaborará un informe consolidado definiendo las fases de implementación de la ruta, detallando los logros y retos evidenciados. Los logros dan cuenta de los aciertos, temas considerables de sistematizar y seguir implementando. Los retos, se definen en caso de que la relación intercultural no avance como se espera y se hayan evidenciado oportunidades de mejora en cualquiera de los momentos de la ruta o de su protocolo.

Socialización y cierre de caso atendido por la ruta: Finalmente, el equipo coordinador de la ruta convoca una reunión de socialización, invitando a los responsables de la implementación del protocolo y a los entes gubernamentales que apliquen, presentando las fases de la ruta implementada, el resultado obtenido mediante la identificación de logros y retos. Se levanta un acta para dar cierre formal al caso atendido.

2. Capítulo II

2.1 Entregar al sistema de gestión integrado de la compañía para su aprobación, la propuesta de ruta metodológica para el relacionamiento con las comunidades étnicas, basados en los procedimientos pertinentes ya establecidos

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA) es una compañía de capital mixto, filial del Grupo Empresarial EPM, la cual desempeña un papel fundamental en el sector energético mediante la prestación de servicios públicos de generación, distribución, transmisión y comercialización de energía, además de actividades conexas. Para cumplir con su objeto social y satisfacer a sus grupos de interés, ESSA ha desarrollado una infraestructura robusta que garantiza el cumplimiento de estándares de calidad y normas (técnicas y regulatorias) establecidas por las

autoridades competentes. En este sentido, la compañía no solo ejecuta contratos y actos necesarios para su funcionamiento conforme a la legislación vigente, sino que también integra instrumentos nacionales e internacionales, como los de la ONU, orientados hacia

La armonización de procesos y la capacitación interna de su personal. La estrategia de ESSA se articula a través de cuatro componentes esenciales: propósito, identidad, acción y resultados, todos ellos sustentados en un modelo de sostenibilidad que es la base para orientar su desarrollo. Este enfoque, que abarca la visión del territorio y el reconocimiento de los grupos de interés, constituye un pilar fundamental en la estructuración de la ruta metodológica presentada.

Durante el tiempo establecido por el cronograma de la propuesta planteada y mediante el acercamiento con el equipo encargado, se llevó a cabo la respectiva consulta para tener conocimiento de los formatos definidos para llevar a cabo la inclusión de la ruta en el aplicativo de la compañía.

En esta consulta se pudo concluir que el proceso que debe llevar a cabo el equipo de Gestión social, perteneciente al Área de Gestión Operativa, para solicitar la inclusión del documento “Ruta metodológica para el relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos” en el aplicativo corporativo Suite Vision corresponde a dos pasos:

1. Que dicho documento cuente con la aprobación por parte de Gerencia.
2. Una vez se tenga dicha aprobación, solicitar al área encargada lo adhiera a los documentos que corresponden al proceso de Gestión Social en el aplicativo, donde estará al alcance de gente ESSA.

Ahora bien, la guía metodológica para elaborar documentos asociados a procesos y sistemas de gestión recomienda que todo documento relacionado con el Sistema de Gestión Integrado contenga los siguientes elementos:

Logo de ESSA vigente: Para su identificación visual. Nombre del proceso: Aquel al que pertenece el documento.

Nombre del documento: Debe iniciar con la palabra asociada al tipo de documento (por ejemplo, “Procedimiento”, “Instructivo”, “Manual”, etc.).

Código: Elemento de control único que combina: Tipo de documento (una letra o sigla).

Clasificación del proceso (dos letras). Número consecutivo (tres dígitos).

Versión: Indica el número de edición o modificación (p. ej., versión 01 para la primera edición).

Paginación: Se sugiere llevar un control de página (número de página y total de páginas).

Con base a esta información se realiza la diligencia de dicho documento y se desarrolla la ruta metodológica para el acercamiento de comunidad ESSA con comunidades étnicas partiendo de los estándares requeridos y es entregado al equipo de Gestión Social.

3. Capítulo III

3.1 Implementar modalidades de sensibilización y socialización de la propuesta de ruta metodológica con enfoque en DDHH para el adecuado relacionamiento con comunidades étnicas, para la generación de capacidades en los equipos que ejecutan los programas, proyectos y operación en ESSA

Estas actividades se enmarcan en el proceso de fortalecimiento de las capacidades internas del personal colaborador de la compañía, asegurando la comprensión y aplicación adecuada de la propuesta en el desarrollo de proyectos, programas y operaciones que lo requieran.

Socialización y Sensibilización: La socialización y sensibilización de la ruta metodológica diseñada para el relacionamiento con las comunidades de los pueblos étnicos, constituye un ejercicio esencial en la adopción y consolidación de la propuesta. Este proceso (de socialización y sensibilización) se concibe como una estrategia integral y articulada que combina actividades de comunicación, capacitación y participación colaborativa, orientadas a fortalecer el diálogo intercultural y a facilitar la aplicación de esta herramienta.

En este ejercicio se implementaron dos estrategias informativas, las cuales tuvieron como objetivo principal dar a conocer las funcionalidades y beneficios derivados de la implementación de la propuesta. Paralelamente, la integración a las actividades de capacitación se tradujo en un espacio de formación y diálogo que permitió el intercambio de experiencias y el desarrollo de competencias esenciales para la gestión de la diversidad cultural y la promoción de la responsabilidad empresarial.

Para esto se definieron dos modalidades:

3.1.1 Mesa de apoyo y gestión en Derechos Humanos ESSA: Impulsores de los DDHH: Es el equipo encargado de liderar el marco de acción de ESSA para fortalecer su actuación en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos con un enfoque diferencial

La mesa de apoyo y gestión en Derechos Humanos ESSA es el órgano que apalanca el proceso de debida diligencia en la compañía mediante el liderazgo de las acciones en los siguientes aspectos: Promoción de la Política Empresarial de Derechos Humanos ESSA; Identificación y

mitigación de riesgos en DDHH; Apoyo para el Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos en temas de DDHH; Gestión en Diversidad, Inclusión y Equidad de Género.

En este espacio programado, se trataron aspectos clave como el mecanismo de atención a quejas y reclamos en materia de derechos humanos, la matriz de riesgos en derechos humanos y el Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG). Durante este encuentro, se divulga y socializa la ruta metodológica con el propósito de adaptarla a las particularidades del territorio, garantizando así una atención integral a los pueblos étnicos, conforme a los lineamientos establecidos en la guía de EPM.

Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos en DDHH: El mecanismo de atención a quejas y reclamos en derechos humanos es una herramienta diseñada para que los distintos grupos de interés puedan reportar posibles vulneraciones o riesgos en esta materia. Su alcance es amplio, ya que aplica tanto a proveedores y contratistas como a la comunidad en el marco de las actividades y proyectos de la empresa. Desde su implementación en 2021, ha registrado avances significativos, entre los cuales destacan el desarrollo de procedimientos y su divulgación interna, la recepción y cierre de incidentes relacionados con obligaciones y condiciones laborales, discriminación, acoso y comportamientos indebidos. Asimismo, se ha fortalecido mediante la inclusión de cláusulas sobre derechos humanos en los contratos y la oferta de formación especializada a través de cursos y capacitaciones.

Sistema matriz de riesgos en DDHH: La matriz de riesgos en derechos humanos es una herramienta diseñada para identificar y evaluar los principales escenarios de riesgo asociados a las actividades de la empresa.

Dentro de estos escenarios se incluyen afectaciones a trabajadores y contratistas, acusaciones infundadas de vulneración de derechos humanos, riesgos para los derechos de niños y niñas y el uso indebido de la fuerza por parte del personal de vigilancia, entre otros. Esta matriz clasifica cada riesgo en distintos niveles - extremo, alto, tolerable y aceptable - permitiendo su monitoreo y registro de evolución para los periodos 2023-2024, con el fin de fortalecer la gestión preventiva y la respuesta ante posibles impactos en derechos humanos.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG): Este sistema forma parte de la estrategia para asegurar la diversidad, inclusión y equidad, con un enfoque transversal en las políticas de la empresa. Busca promover la sensibilización y la formación en temas de igualdad de género, junto con el seguimiento de indicadores y buenas prácticas.

Propuesta de “Ruta Metodológica de Relacionamiento con Comunidades Étnicas”: La Ruta Metodológica para el Relacionamiento con Comunidades de los Pueblos Étnicos en ESSA se fundamenta en los lineamientos establecidos por la guía del Grupo EPM para el diálogo intercultural, promoviendo un enfoque de respeto y protección de los derechos nacionales, internacionales y culturales de las comunidades étnicas. Su propósito central radica en la implementación de estrategias que permitan un relacionamiento efectivo, asegurando que la comunicación se de manera asertiva y se de la gestión adecuada de proyectos dentro de los territorios habitados por estas comunidades.

En este sentido, la ruta metodológica incorpora principios de concertación y participación, orientados a fortalecer la interlocución entre las comunidades y la compañía ESSA, en coherencia con el marco normativo de derechos humanos y el reconocimiento de la diversidad cultural. Asimismo, contempla la articulación con entidades territoriales como mecanismo clave para garantizar la protección de los derechos fundamentales y la incorporación de las realidades locales

en la planificación y ejecución de iniciativas, este enfoque integral no solo contribuye a la sostenibilidad de los proyectos, sino que también refuerza la obligación empresarial de respetar la autonomía y la cosmovisión de los pueblos étnicos, promoviendo procesos de desarrollo inclusivos y socialmente responsables.

3.1.2 Incorporación del diseño de la ruta metodológica para el relacionamiento étnico del programa de prevención y promoción en DDHH en la página web oficial de la ESSA, específicamente en el apartado de DDHH.

En el marco de la promoción y protección de los derechos humanos, es fundamental la difusión de herramientas metodológicas que faciliten el relacionamiento intercultural con comunidades étnicas. Para garantizar la transparencia y accesibilidad de la información, ESSA ha dispuesto una plataforma digital que centraliza todos los contenidos de interés, facilitando la consulta por parte de la ciudadanía y otros grupos interesados.

En este sentido, se solicitó al equipo de comunicaciones la incorporación del diseño de la Ruta Metodológica para el Relacionamiento con Comunidades de los Pueblos Étnicos dentro del apartado de Derechos Humanos (DDHH) en la página web oficial de la Electrificadora de Santander S.A. (ESSA). Esta iniciativa responde a la necesidad de visibilizar y fortalecer los mecanismos de diálogo y concertación con las comunidades, alineando las estrategias institucionales con los principios de participación, inclusión y respeto por la diversidad cultural.

La inclusión de esta ruta metodológica en el portal web de la ESSA permitirá no solo socializar los lineamientos de relacionamiento con las comunidades étnicas, sino también consolidar un espacio de consulta y referencia para actores institucionales, organizaciones sociales y la ciudadanía en general. De esta manera, se garantiza la transparencia en los procesos de gestión

territorial y se facilita el acceso a información relevante sobre las estrategias implementadas en el marco del Programa de Prevención y Promoción en Derechos Humanos.

Desde una perspectiva académica y de política pública, esta acción se enmarca en el cumplimiento de estándares internacionales de derechos humanos y en el reconocimiento de la autodeterminación de los pueblos étnicos, promoviendo un relacionamiento basado en el respeto y la concertación. Su divulgación en la plataforma digital de ESSA contribuye, además, al fortalecimiento de la educación en derechos humanos y a la consolidación de buenas prácticas en materia de gestión social y empresarial.

Para acceder a la ruta metodológica de relacionamiento con comunidades de los pueblos étnicos propuesta por ESSA, se debe ingresar al portal web oficial de la empresa, disponible en www.essa.com.co. Una vez dentro, el usuario debe dirigirse al menú principal y seleccionar la sección “Participa”. En dicha sección, se encuentra habilitada la opción “Participación ciudadana”, donde al desplazarse hacia abajo se identifica el vínculo titulado “En ESSA estamos conectados con los Derechos Humanos (DDHH)”. Al hacer clic sobre este enlace, se despliega la ventana correspondiente al componente de Derechos Humanos de la compañía. Dentro de este apartado, se debe seleccionar la opción “Respeto por las comunidades de los pueblos étnicos”, desde donde es posible visualizar y consultar la ruta metodológica elaborada en el marco de la práctica jurídico-empresarial.

Este espacio está diseñado para poder compartir:

Compromiso Empresarial con los Derechos Humanos: La Estrategia de ESSA. En el marco de la responsabilidad social empresarial y el respeto por los derechos fundamentales, la Electricidad de Santander S.A. E.S.P. (ESSA) ha desarrollado un enfoque integral para la

promoción, prevención, protección y garantía de los Derechos Humanos (DDHH). Este compromiso se materializa a través de su Política de Derechos Humanos, los mecanismos de atención para situaciones relacionadas con vulneraciones a estos derechos y la promoción de una cultura empresarial basada en principios éticos.

Desde una perspectiva de sostenibilidad y desarrollo inclusivo, ESSA reconoce que su operación, en el sector energético, tiene un impacto significativo en la comunidad y el medio ambiente. Por esta razón, ha implementado un Componente de Derechos Humanos, el cual se orienta hacia la construcción de prácticas empresariales responsables que permitan la materialización de estos derechos en el ámbito corporativo.

Adhesión a Iniciativas Internacionales: Pacto Global de Naciones Unidas. En coherencia con los estándares internacionales en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible, ESSA es una empresa adherida al Pacto Global de Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el alineamiento de estrategias corporativas con principios universalmente aceptados en cuatro dimensiones fundamentales:

Derechos Humanos: Garantizar el respeto y la protección de los derechos fundamentales en el ejercicio empresarial.

Estándares Laborales: Asegurar condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas.

Medio Ambiente: Adoptar políticas de sostenibilidad ambiental y reducción del impacto ecológico.

Lucha Contra la Corrupción: Implementar mecanismos de transparencia y gobernanza corporativa. El Pacto Global es una herramienta que facilita la legitimación social de las empresas,

al promover prácticas corporativas alineadas con principios éticos y jurídicos que contribuyen a la consolidación de un mercado global equitativo e inclusivo.

Estrategias de Debida Diligencia y Respeto por las Comunidades Étnicas. Como parte de su responsabilidad empresarial, ESSA ha adoptado un enfoque de debida diligencia en derechos humanos, en cumplimiento de los estándares internacionales promovidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y los lineamientos del Grupo EPM. La debida diligencia implica la implementación de mecanismos de identificación, prevención y mitigación de riesgos asociados a posibles vulneraciones de derechos en el contexto de sus operaciones.

Particularmente, ESSA ha diseñado estrategias para la protección de los derechos de las comunidades étnicas con las que interactúa en sus zonas de operación. A través del establecimiento de espacios de diálogo intercultural, la empresa fomenta la participación de grupos indígenas, afrodescendientes y demás comunidades étnicas en la toma de decisiones relacionadas con proyectos de impacto social y ambiental.

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el Ámbito Empresarial. En el contexto de la transformación organizacional y digital, ESSA ha integrado un enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en su estructura corporativa, con el objetivo de fortalecer la integración de grupos históricamente excluidos en el entorno empresarial.

Este compromiso se materializa mediante:

Convocatorias laborales dirigidas a personas en condición de discapacidad.

Participación en la iniciativa "Diversidad que Transforma", orientada a la promoción de la equidad en el sector minero-energético.

Capacitaciones y jornadas de sensibilización en DDHH en alianza con entidades como la Defensoría del Pueblo.

Compromiso con la Formación y la Transparencia

4. Conclusiones

La implementación de la Ruta Metodológica para el Relacionamento con Comunidades de los Pueblos Étnicos constituye un avance fundamental en la consolidación de una cultura organizacional basada en la responsabilidad social, la inclusión y el respeto por la diversidad. Esta herramienta se configura como un hito dentro del compromiso institucional de ESSA, al brindar un marco de actuación que reconoce y valora las diferencias culturales, políticas y sociales que caracterizan a los pueblos étnicos presentes en su área de influencia. En ese sentido, el documento no solo contribuye al fortalecimiento del enfoque de derechos humanos en la gestión empresarial, sino que también posiciona a la compañía como un actor clave en la promoción de prácticas corporativas respetuosas y participativas.

A través de una estructura clara y operativamente viable, la ruta metodológica propone una serie de lineamientos y procedimientos orientados a garantizar el diálogo intercultural, la consulta previa y la concertación con los grupos étnicos. Estos mecanismos permiten que ESSA lleve a cabo sus programas, proyectos y operaciones con una perspectiva inclusiva, enfocada en la dignidad humana y en el reconocimiento efectivo de las cosmovisiones propias de cada comunidad. Este enfoque favorece la construcción de espacios de interlocución respetuosa y de entendimiento mutuo, elementos esenciales para prevenir conflictos y promover una gestión territorial armónica.

Además, este instrumento trasciende el simple cumplimiento normativo, al convertirse en una manifestación concreta del compromiso ético y estratégico de la empresa con la sostenibilidad y la equidad. En un contexto marcado por la necesidad de construir relaciones más horizontales

entre el sector empresarial y las comunidades, la guía representa un paso firme hacia el establecimiento de vínculos sustentados en la confianza, el respeto recíproco y la corresponsabilidad. Así, ESSA reafirma su papel como empresa consciente del impacto de sus acciones y abierta a incorporar las voces de quienes históricamente han sido excluidos de los procesos de desarrollo.

Referencias

Amador Cabra, L. y. (2011). *La Ley 142 de 1994 desde una perspectiva de análisis económico del derecho*. Con-texto., 11–44.

Camargo, S. R. (2013). *La teoría del servicio público y las telecomunicaciones*. Diálogos de saberes, 44.

Consejo Superior de la Judicatura. *Compilación y selección de los fallos y decisiones de la jurisdicción especial indígena (1980-2006)*.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia SU39*. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. *Sentencia SU-687, 2017*. M.P. Luis Guillermo Guerrero.

Corte IDH. *Caso Comunidades indígenas miembros de la asociación Lhaka Honhat (nuestra tierra) vs. Argentina*. Sentencia de 6 de febrero de 2020 (Fondo, Reparaciones y Costas).

Corte IDH. *Caso González y otras (Campo Algodonero) Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

Corte IDH. *Cuadernillo de jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos n° 11: pueblos indígenas y tribales*. 2018.

Debitoor by Sumup. (s.f.). *Glosario de Contabilidad*. Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/insolvencia>.

Decreto 1369 de 2020 (19 de octubre de 2020). *Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios*. D.O No. 51.472.

Duguit, L. (1926). *La transformación del Estado*. Madrid: Librería Española y Extranjera Madrid: 2ª. ed. española.

EPM. (2019). *Guía institucional para el relacionamiento y el diálogo intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos*.

González, J. L. (2005). *Manual de Derecho Constitucional*. Granada: Comares.

Ley 142 de 1994. (11 de julio de 1994). *Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones*. D.O. No. 41.433

Ley 143 de 1994. (12 de julio de 1994). *Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energía*. D.O No. 41.434

Matias Camargo, S. R. (2015). *Los servicios públicos domiciliarios en Colombia: su prestación, regulación y control*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 163-194.

Monroy, C. A. (2010). *Acerca del proceso ejecutivo. Generalidades y su legitimidad en el Estado Social de Derecho*. Área Jurídica, 41-62.

OEA. (2019). *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. REDESCA. CIDH/REDESCA/INF.1/19.

Organización Nacional de Indígenas de Colombia. (2021). *Los indígenas Yukpa de invisibles a invencibles*. <https://www.onic.org.co/comunicados-regionales/4213-los-indigenas-yukpa-de-invisibles-a-invencibles>

Organización Nacional de Indígenas de Colombia. (2021). *Zenú*. <https://www.onic.org.co/pueblos/1171-zenu>

Restrepo, C. A. V. (1988). *El concepto de contrato en el código de comercio*. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, (80), 179-184.