

Empresas y derechos humanos



Yerko Ljubetic G.
ACADÉMICO MAGÍSTER
EN GESTIÓN DE PERSONAS,
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO



yljubetic@gmail.com

La intensidad y velocidad del proceso de globalización, en un contexto de creciente privatización de la actividad económica, ha multiplicado el poder e incidencia de las empresas en el mundo. Muchas de ellas superan con creces los presupuestos de un gran número de estados y, a la vez, las naciones subdesarrolladas han transitado por caminos en los que la presencia e inversión de dichos capitales se ha vuelto insustituible.

Esa situación viene haciendo cada vez más evidentes los efectos que frecuentemente la actividad empresarial puede tener sobre los derechos humanos. La actividad económica, tanto pública como privada suele tener un impacto directo sobre las personas y comunidades que se desenvuelven tanto en su entorno como en su interior. Las consecuencias sobre el medio ambiente, la salud, la

afectación de los derechos de las comunidades, especialmente indígenas, la vulneración de los derechos fundamentales de sus trabajadores, particularmente a través de la adopción de medidas discriminatorias de distinta naturaleza, son los ejemplos más reiterativos de una realidad cada vez más acuciante.

Ello ha venido convirtiéndose en un problema crecientemente complejo dado el hecho de que gran parte de esta actividad es desarrollada por empresas transnacionales y, sin embargo, el esfuerzo internacional por desarrollar normas e instituciones que favorezcan la seguridad y circulación de los capitales no ha ido acompañado de un esfuerzo similar para construir regulaciones que protejan efectivamente los derechos de las personas que son afectadas a la hora de la inversión de esos capitales,

generalmente en países con poca capacidad institucional para condicionar el modo en que tales inversiones se implementan.

Desde hace un par de décadas, especialmente a partir de las presiones de la sociedad civil, se ha venido desarrollando un intenso debate, especialmente en el marco de la ONU, sobre la necesidad de generar instrumentos internacionales que enmarquen la actividad empresarial en el pleno respeto a los derechos humanos.

En 2011, la Asamblea General de la ONU aprobó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, texto que se estructura en torno a la necesidad de que los estados **Protejan** los derechos de las personas, las empresas los **Respeten** y unos y otros **Remedien**



los efectos negativos que la actividad empresarial pueda producir. Especial importancia tiene la incorporación del concepto de **Debida Diligencia** como metodología a través de la cual las empresas deben hacer todo lo necesario para prevenir los efectos negativos de su actividad.

Si bien el documento sobre Principios Rectores tiene un carácter programático, en el sentido de que se trata de orientaciones no imperativas, éstas se inspiran en los Pactos y Convenciones internacionales de derechos humanos, las que sí son obligatorias para los estados que los ratificaron, entre ellos Chile.

Así, si bien se mantiene el paradigma de que hasta ahora son los estados los sujetos de dichas obligaciones y no las empresas, los primeros tienen la obligación de establecer modos efectivos de asegurar, a través de normas, regulaciones e instituciones, el pleno respeto a los derechos de personas, pueblos y comunidades afectadas por la actividad de las segundas.

Por otro lado, es evidente que este tema ha ido cobrando cada vez más importancia en el ámbito de la sociedad civil y la opinión pública, constituyéndose en



un factor ineludible en las decisiones de gestión e inversión de las empresas.

De ello se deriva el desafío de las empresas de revisar sus formas de organización a los efectos de dar debida cuenta de estas responsabilidades

La gestión estratégica de sus vinculaciones con el entorno de la actividad productiva, con énfasis en la prevención y la comunicación participativa de manera de asegurar la compatibilidad de los proyectos con los derechos de quienes viven y se desenvuelven en ese entorno es una condición básica para su viabilidad. En el caso de nuestro país, las crecientes exigencias ambientales y la pertinencia de la obligación de consulta a los pueblos indígenas son buenos

ejemplos de la dirección en la que estos asuntos se encaminan en el futuro.

En el mismo sentido, la gestión de las personas que las integran ya no solo se podrá circunscribir al cumplimiento de las obligaciones laborales a su respecto, sino que deberá considerar la plenitud de los derechos fundamentales que les son propios en su calidad de personas y ciudadanos y no solo trabajadores. El progresivo uso del procedimiento de Tutela laboral, así como la sensibilidad y rechazo de formas de discriminación que antes eran toleradas son saludables indicadores de la emergencia de una nueva mirada sobre los derechos de las personas como preeminentes frente a la actividad empresarial, mirada que sin duda se terminará de consolidar en un futuro no lejano.

