

# Derechos Humanos y Empresas: Entre la voluntariedad y la exigibilidad

El Ciudadano · 1 de agosto de 2023

---

*El mayor hito en esta última década en los derechos humanos en el ámbito empresarial, son los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, presentados en el año 2011 por las Naciones Unidas*



---

**Por Roberto Morales Farías**

***Uno de los problemas históricos en el ámbito de los derechos humanos ha sido la exigibilidad de estos, es decir, la capacidad de hacer valer y garantizar el cumplimiento de los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales y en las leyes nacionales. Esto se da con mayor grado en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.***

Cuando se trata de derechos civiles y políticos el Estado tiene la obligación de abstenerse de interferir en su ejercicio y cuando se trata de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), el Estado tiene la responsabilidad de tomar medidas activas para garantizar su cumplimiento y promoción.

Cuando al actor estatal se le agrega un actor no estatal como lo son las empresas, complejiza el análisis su exigibilidad, en tanto se incorpora el concepto de voluntariedad de ese actor al considerar la normativa que, en este ámbito, básicamente tienen el carácter de no vinculante.

**El mayor hito en esta última década en los derechos humanos en el ámbito empresarial, son los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, presentados en el año 2011 por las Naciones Unidas, dirigidos por el profesor John Ruggie y que por mas de seis años de trabajo y múltiples consultas vino a superar lo propuesto del año 2003 con las denominadas “Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal”, que no tuvo el reconocimiento, ni aceptación por parte del actor empresarial y los Estados.**

Los principios rectores se basan en tres pilares básicos y determinantes: la obligación de proteger por parte de los Estados, el respetar los derechos humanos por parte de las empresas y la obligación de remediar por parte de las empresas y los Estados.

**Diversos especialistas señalan, que si bien es cierto los Principios Rectores son de carácter voluntario, su construcción tiene como sustento una serie de tratados y convenios del derecho internacional de los derechos humanos, incluidos los convenios fundamentales de la OIT, lamentablemente esto no está internalizado por el mundo empresarial y por parte de los Estados, en este último caso, no incentiva entonces a que los postulados de los Principios Rectores se transformen en leyes nacionales.**

Por otro lado, solo un grupo de organizaciones de la sociedad civil reconoce en los Principios Rectores, un marco de referencia fundamental para un comportamiento empresarial responsable en materia de derechos humanos, y que estos han sido ampliamente aceptados a nivel internacional y brindan una base importante para abordar los impactos de las empresas en los derechos humanos.

Otro sector relevante, argumenta que los Principios Rectores deberían ser más sólidos y vinculantes en términos legales para lograr mayores niveles de cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas, enfatizan en la importancia de contar con mecanismos de rendición de cuentas, mayor y mejor acceso a la justicia y mecanismos efectivos que les permita a los afectados acceder a reparaciones adecuadas en el caso de haber sido vulnerados sus derechos por las operaciones regulares de una empresa.

La respuesta para enfrentar los bajos niveles de exigibilidad denunciados, viene por la construcción de otro instrumento internacional también bajo el alero de la ONU, se trata del Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos humanos, el cual se está trabajando desde el año 2011 y que obligaría a los Estados que lo ratifiquen.

**Se plantea que contar con un instrumento de este carácter, permitiría entre otras cosas, establecer estándares claros y obligatorios para las empresas en este ámbito, lo cual podría garantizar una mayor**

**protección para las personas y comunidades afectadas y fortalecería normativamente las acciones para prevenir los potenciales impactos negativos de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Adicionalmente, se señala, se contaría con mecanismos claros para las denuncias y sistemas de acceder verdaderamente a reparaciones afectivas por parte de las empresas, situación que hoy se muy lejano.**

Las organizaciones de empleadores, no de manera homogénea obviamente, plantean que los enfoques voluntarios, son suficientes para abordar los impactos negativos que potencialmente pueden producir el desarrollo de las actividades empresariales, pues estos permitirían una mayor capacidad de se asumida por parte de las empresas de acuerdo con sus realidades específicas. Y creen que lo que debería fortalecerse es el cumplimiento de las leyes nacionales, que a su juicio abordan o podrían abordar de manera más pertinente esta temática, considerando la realidad de cada país, pues entre otras cosas consideraría la realidad económica de este.

De todas formas, reconocen que la voluntariedad no permite necesariamente que los estándares definidos sean utilizados por todas las empresas, lo que generaría en los hechos una ventaja competitiva por parte de quienes no invierten en implementar los necesarios modelos de gestión adecuados y los cambios en los modelos productivo para garantizar el respeto de los derechos humanos, con quienes lo han realizado, desincentivando su realización.

En un punto intermedio se encuentran los procesos de debida diligencia en derechos humanos, que sin bien es cierto es una derivación de los Principio Rectores y por tanto no vinculante, se encaminan rápidamente a constituirse en normativa legal en varios países, en el nuestro se iniciará la construcción de la propuesta el primer semestre del 2024, lo cual será un paso más en la exigibilidad de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

**Roberto Morales Farías**

**Consultor de Diálogo Social y Derechos Humanos y Empresas.**

Sigue leyendo:

**Derechos Humanos y sostenibilidad en las empresas**

**Muere otro trabajador en labores de la industria salmonera:  
Sindicatos denuncian precariedad y exigen mayor fiscalización a  
empresas**

**Advierten que «perecerán» las empresas que no aprovechen la  
inteligencia artificial**

---

**Fuente:** El Ciudadano