



# Empresas y Derechos Humanos: Un compromiso moral y estratégico

# ÍNDICE

1.	Introducción .....	1
2.	El alcance de la responsabilidad empresarial .....	2
3.	Los derechos humanos de los clientes .....	4
3.1.	Productos y servicios: Evitar violaciones a los derechos humanos .....	4
3.2.	Discriminación en la atención al cliente .....	4
3.3.	Privación de derechos humanos: Censura y manejo de información .....	5
4.	Los derechos humanos de los empleados .....	6
4.1.	Condiciones laborales dignas en toda la cadena de suministro .....	6
4.2.	Discriminación en la contratación y promoción .....	6
4.3.	Acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo .....	7
4.4.	Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.....	7
5.	Los derechos humanos de las comunidades .....	8
5.1.	Impactos ambientales y sociales de las operaciones empresariales .....	8
5.2.	Desplazamiento forzados y afectación de medios de subsistencia .....	8
6.	La implementación de políticas de derechos humanos .....	9
7.	Algunas conclusiones .....	10
8.	Bibliografía .....	10

# Empresas y Derechos Humanos: Un compromiso moral y estratégico

**Julieta Benitez**  
**Universidad de Buenos Aires**

## 1. Introducción

El respeto por los derechos humanos representa un desafío ético fundamental para las empresas en un mundo cada vez más interconectado. De acuerdo con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>1</sup>, las organizaciones tienen la responsabilidad de prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos en los derechos humanos, incluso en contextos donde los Estados no cumplen plenamente sus obligaciones legales. Este compromiso se extiende a toda la cadena de suministro, abarcando proveedores, socios y distribuidores.

Las empresas deben abordar su responsabilidad en tres ámbitos clave: clientes, empleados y comunidades. En relación con los clientes, es esencial evitar prácticas discriminatorias y garantizar el manejo ético de la información. Con respecto a los empleados, deben asegurarse condiciones laborales dignas y la no discriminación en los procesos de contratación, promoción y remuneración. En cuanto a las comunidades, las actividades empresariales pueden generar impactos negativos, como contaminación ambiental o desplazamientos forzados, lo que exige una gestión responsable y preventiva.

Para cumplir con este deber, es fundamental la implementación de políticas claras y comprometidas con los derechos humanos, respaldadas por los niveles más altos de la organización y difundidas de manera efectiva. Más allá del cumplimiento normativo, el respeto por los derechos humanos requiere decisiones éticas basadas en valores corporativos. Casos como el uso de glifosato en Argentina o la segregación en ciertos comercios ilustran la complejidad y la necesidad de un juicio moral en la gestión empresarial.

Las empresas no son solo actores económicos, sino también sociales, con un impacto profundo en los derechos humanos. Adherirse a principios éticos no solo minimiza riesgos legales y reputacionales, sino que también fortalece la confianza de las partes interesadas y contribuye a un desarrollo económico justo y sostenible. Las decisiones empresariales, tanto grandes como pequeñas, pueden marcar una diferencia significativa en la promoción de la dignidad humana y el respeto por los derechos fundamentales.

Este artículo analiza la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, centrándose en los tres ámbitos mencionados: clientes, empleados y comunidades. Asimismo, se examina la importancia de contar con políticas

---

<sup>1</sup>Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, 2011, disponible en: [ohchr.org/publications](https://www.ohchr.org/publications)

corporativas alineadas con los derechos humanos y cómo estas decisiones pueden fortalecer la confianza de los grupos de interés y contribuir a un modelo de desarrollo equitativo y sostenible.

## 2. El alcance de la responsabilidad empresarial

Las empresas no operan en el vacío. Sus acciones tienen repercusiones que van más allá de sus propias operaciones, afectando a todos los eslabones de la cadena de suministro. Según los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, adoptados en 2011, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en toda su cadena de suministro, desde la extracción de materias primas hasta la venta al consumidor final. Esto incluye a proveedores, procesadores, distribuidores y minoristas. Este marco internacional no solo establece un estándar ético, sino que también ha sido incorporado en legislaciones nacionales y en prácticas empresariales a nivel global.

En Argentina, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece principios de protección laboral<sup>2</sup> que deben respetarse a lo largo de la cadena productiva. Además, la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial (Ley 27.401) refuerza la importancia de la debida diligencia en prácticas empresariales, exigiendo que las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen riesgos relacionados con violaciones de derechos humanos en sus operaciones y en su cadena de suministro. Estas normativas no solo buscan garantizar condiciones laborales dignas, sino también prevenir abusos como el trabajo infantil, la explotación laboral y la discriminación.

Un ejemplo claro de esta responsabilidad es el de las empresas de moda que adquieren prendas confeccionadas en talleres donde se explota a los trabajadores<sup>3</sup>. Aunque la empresa no sea directamente responsable de las condiciones laborales en esos talleres, tiene la obligación moral y ética de asegurarse de que sus proveedores respeten los derechos humanos. Este principio se aplica también a empresas que fabrican componentes utilizados en la producción de minas terrestres<sup>4</sup>, dispositivos explosivos que han causado la pérdida de vidas inocentes y discapacidades irreversibles. En estos casos, la responsabilidad empresarial no se limita a la legalidad de sus acciones, sino que debe extenderse a la evaluación del impacto ético y humano de sus decisiones.

Un caso emblemático de la responsabilidad empresarial en la cadena de suministro es la lucha del gobierno de Sudáfrica en la década de 1990 para reducir el precio de los tratamientos contra el sida<sup>5</sup>. Durante años, los laboratorios farmacéuticos mantuvieron los precios de los medicamentos antirretrovirales muy por encima de su

---

<sup>2</sup>República Argentina, Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), 1974, arts. 9 y 11.

<sup>3</sup>El País, *Los trabajadores de la India, explotados; los de España, con derechos laborales: así operaba una fábrica de artículos de lujo en Elche*, 22 de octubre de 2024, disponible en: [elpais.com/espana](https://elpais.com/espana)

<sup>4</sup>La empresa estadounidense Claymore Inc, por ejemplo, es conocida por producir las minas antipersonales denominadas "Claymore". Estas minas son ampliamente reconocidas por su diseño y uso en conflictos armados.

<sup>5</sup>elDiario.es, *La crisis sanitaria del sida en África acabó con el tabú sobre la suspensión de patentes de medicamentos*, 2021, disponible en: [eldiario.es/sociedad/crisis-sanitaria-sida-africa](https://eldiario.es/sociedad/crisis-sanitaria-sida-africa).

costo de producción, lo que impedía el acceso a tratamientos esenciales para millones de personas. La justificación de la industria farmacéutica era que la protección de patentes era necesaria para incentivar la investigación y el desarrollo, pero este argumento fue ampliamente cuestionado desde una perspectiva ética.

Este caso no solo puso en evidencia la tensión entre los intereses económicos de las empresas y los derechos humanos, sino que también destacó la importancia de la responsabilidad social corporativa en sectores críticos como la salud. A nivel internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) establece el derecho a la salud y bienestar, reforzado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por Argentina y de aplicación en el derecho interno según el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional. Estos instrumentos jurídicos subrayan que el acceso a la salud es un derecho fundamental, y que las empresas deben alinear sus prácticas con este principio.

El caso de Sudáfrica también ilustra cómo la presión internacional y la movilización de la sociedad civil pueden llevar a cambios significativos en las prácticas empresariales. Finalmente, los laboratorios farmacéuticos accedieron a reducir los precios de los antirretrovirales, permitiendo que millones de personas accedieran a tratamientos que salvaron vidas. Este ejemplo demuestra que, aunque las acciones de una empresa puedan ser técnicamente legales, no siempre son éticamente justificables. La ética empresarial debe trascender el mero cumplimiento de la ley y priorizar el bienestar de las personas afectadas por sus operaciones.

La responsabilidad de las empresas en la cadena de suministro no se limita a evitar daños directos, sino que también implica promover prácticas positivas que contribuyan al desarrollo sostenible<sup>6</sup>. Esto incluye garantizar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y el respeto a los derechos laborales en todos los niveles de la cadena. Además, las empresas deben ser transparentes en sus operaciones y rendir cuentas sobre el impacto de sus acciones en las comunidades y el medio ambiente.

En un mundo cada vez más interconectado, la debida diligencia en derechos humanos se ha convertido en una herramienta esencial para prevenir abusos y fomentar prácticas empresariales responsables. Esto implica no solo identificar riesgos, sino también establecer mecanismos de monitoreo, evaluación y reparación en caso de violaciones. Las empresas que adoptan este enfoque no solo cumplen con estándares internacionales, sino que también construyen relaciones de confianza con sus *stakeholders* y fortalecen su reputación en el mercado.

---

<sup>6</sup>Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Nueva York y Ginebra, 2011.



### **3. Los derechos humanos de los clientes**

#### **3.1. Productos y servicios: Evitar violaciones a los derechos humanos**

Las empresas deben garantizar que sus productos y servicios no atenten contra los derechos humanos. Esto incluye aspectos como la calidad de los productos, la seguridad en su uso y la información transparente para los consumidores. Vender alimentos en mal estado o no advertir sobre los riesgos de productos como cigarrillos o camas solares puede representar una amenaza para la salud y la vida de los clientes. En Argentina, la Ley de Defensa del Consumidor (Ley 24.240) protege los derechos de los clientes, asegurando su acceso a información veraz y a productos seguros.

En algunos casos, la diferencia entre lo ético y lo legal no es clara. Por ejemplo, una empresa puede legalmente vender cigarrillos, aunque sabe que causan cáncer. ¿Debe continuar con esta práctica simplemente porque es legal, o debe asumir su responsabilidad ética? Estos dilemas requieren que las empresas adopten una perspectiva de derechos humanos en su toma de decisiones.

Además, la publicidad engañosa y las prácticas de obsolescencia programada también pueden afectar los derechos de los consumidores. Empresas que diseñan productos con una vida útil intencionalmente corta para forzar su reemplazo generan un impacto económico en los clientes y contribuyen a una mayor producción de residuos, afectando también el derecho a un ambiente sano. En este sentido, regulaciones sobre etiquetado de eficiencia y durabilidad<sup>7</sup> podrían ser herramientas fundamentales para garantizar el derecho de los consumidores a productos de calidad y sostenibles.

#### **3.2. Discriminación en la atención al cliente**

Otra área en la que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos es la discriminación en la atención al cliente. Un ejemplo paradigmático es la práctica en ciertas concesionarias de automóviles en Estados Unidos, donde clientes afroamericanos han recibido tasas de interés más altas en la

---

<sup>7</sup>En Argentina, existen regulaciones específicas sobre el etiquetado de eficiencia energética para diversos productos. Estas normativas buscan informar a los consumidores sobre el consumo energético de los aparatos y promover el uso eficiente de la energía. Por ejemplo, heladeras y congeladores: Deben cumplir con la norma IRAM 2404-3, con una eficiencia mínima de clase B. La obligatoriedad se estableció mediante la Resolución 35/2005, y los estándares mínimos de eficiencia energética (MEPS) se definieron en la Resolución 682/2013; Lavarropas: Requieren la norma IRAM 2141-3, también con una eficiencia mínima de clase B. La obligatoriedad fue dispuesta por la Disposición 761/2010 y la Disposición 259/17, mientras que los MEPS se establecieron en la Resolución 684/2013; Lámparas: Las lámparas incandescentes y halógenas deben cumplir con la norma IRAM 62404-1. Su etiquetado obligatorio se estableció en la Resolución 86/2007, y posteriormente se prohibió su comercialización mediante las Leyes 26.473 y 27.492. Las lámparas fluorescentes, bajo la norma IRAM 62404-2, requieren una eficiencia mínima de clase A, con obligatoriedad desde la Resolución 86/2007 y MEPS definidos en la Disposición 4/2018. La etiqueta clasifica la eficiencia energética en niveles que van desde la A (verde, más eficiente) hasta la G (rojo, menos eficiente), facilitando a los consumidores la comparación y selección de productos más eficientes.

financiación de sus vehículos en comparación con clientes blancos con perfiles crediticios idénticos<sup>8</sup>. Este tipo de prácticas no solo son injustas, sino que también constituyen una violación del derecho a la igualdad de trato, protegido por la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. En Argentina, la Ley Antidiscriminación (Ley 23.592) prohíbe la discriminación en cualquier ámbito, incluyendo el acceso a bienes y servicios.

Asimismo, la segregación de género en comercios es otro ejemplo preocupante. En los establecimientos de Starbucks en Arabia Saudita, las mujeres son atendidas en áreas separadas y sin asientos, una práctica que puede justificarse como respeto a las costumbres locales, pero que en realidad perpetúa una discriminación sistemática<sup>9</sup>. La discriminación por género también ocurre en otros sectores, como la moda y la cosmética, donde los precios de productos dirigidos a mujeres suelen ser más altos que los de sus equivalentes masculinos, una práctica conocida como "impuesto rosa"<sup>10</sup>.

En el ámbito digital, los algoritmos utilizados por empresas tecnológicas pueden reproducir y profundizar sesgos discriminatorios. Desde sistemas de reconocimiento facial que tienen mayor dificultad en identificar rostros de personas racializadas hasta plataformas de reclutamiento laboral que favorecen a ciertos perfiles en detrimento de otros, el impacto de la inteligencia artificial en la discriminación es un desafío creciente<sup>11</sup>. La regulación de estas tecnologías debe incorporar un enfoque de derechos humanos para evitar que se perpetúen desigualdades preexistentes.

### **3.3. Privación de derechos humanos: Censura y manejo de información**

Las empresas también pueden afectar los derechos humanos al colaborar con gobiernos en la censura de información o en la divulgación de datos personales. Un caso emblemático es el de Yahoo! China en 2004<sup>12</sup>, cuando la empresa entregó al gobierno chino los correos electrónicos de un disidente, lo que resultó en su condena a 10 años de prisión. Este tipo de acciones violan el derecho a la privacidad y la libertad de expresión.

En un contexto donde las empresas de tecnología manejan enormes cantidades de datos personales, es crucial que adopten políticas claras para la protección de los derechos humanos de sus usuarios, incluso cuando enfrentan presiones gubernamentales. La privacidad y la seguridad digital se han convertido en

---

<sup>8</sup>Comisión Federal de Comercio (FTC), *Concesionarios de carros pagarán 10 millones de dólares por cobrar adicionales no autorizados*, 2022, disponible en: [consumidor.ftc.gov/alertaconsumidores](https://consumidor.ftc.gov/alertaconsumidores)

<sup>9</sup>CNN en Español, *Starbucks en Arabia Saudita le prohíbe la entrada a las mujeres*, 8 de febrero de 2016, disponible en: [cnn.espanol.cnn.com/starbucks-en-arabia-saudita-le-prohibe-la-entrada-a-las-mujeres](https://cnn.espanol.cnn.com/starbucks-en-arabia-saudita-le-prohibe-la-entrada-a-las-mujeres)

<sup>10</sup>Universidad Nacional de Cuyo, *Informe Pink Tax*, disponible en: [fcp.uncuyo.edu.ar/informe-pink-tax](https://fcp.uncuyo.edu.ar/informe-pink-tax)

<sup>11</sup>IT Connect, *Sesgos sociales y su impacto en la tecnología*, disponible en: [itconnect.lat](https://itconnect.lat)

<sup>12</sup>Amnesty International USA, *Shi Tao*, disponible en: [amnestyusa.org/cases/shi-tao/](https://amnestyusa.org/cases/shi-tao/)

derechos fundamentales en la era digital, y la proliferación de modelos de negocio basados en la recolección de datos plantea desafíos inéditos.

Finalmente, el acceso desigual a la información también puede ser una forma de vulneración de derechos. Empresas que restringen el acceso a noticias o recursos educativos por motivos económicos, estableciendo muros de pago sin alternativas de acceso gratuito, pueden estar contribuyendo a una brecha digital que afecta el derecho a la educación y al conocimiento. Políticas de acceso abierto y modelos de financiamiento alternativos podrían ser una solución para equilibrar la sostenibilidad económica con la garantía de derechos fundamentales.

## **4. Los derechos humanos de los empleados**

### **4.1. Condiciones laborales dignas en toda la cadena de suministro**

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y dignas, tanto dentro de sus propias operaciones como en toda su cadena de suministro. Esto incluye salarios justos, horarios razonables, descansos adecuados y ambientes de trabajo seguros.

El Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo establece estándares para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables. En Argentina, por ejemplo, la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19.587) regula estas condiciones y establece la obligación de los empleadores de proporcionar un entorno laboral que minimice riesgos y garantice el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, promueve el "Trabajo Decente y Crecimiento Económico"<sup>13</sup>, lo que refuerza la necesidad de que las empresas garanticen condiciones laborales dignas y seguras en toda la cadena de suministro.

### **4.2. Discriminación en la contratación y promoción**

Esto puede manifestarse en la contratación, donde ciertos grupos son excluidos por género, edad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición protegida, o en la promoción, donde barreras invisibles, como el "techo de cristal", limitan el acceso de mujeres y minorías a posiciones de liderazgo.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) protege la igualdad de oportunidades en el empleo. En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 27.412 de Paridad de Género y la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y

---

<sup>13</sup>Naciones Unidas, *Crecimiento Económico*, disponible en: [un.org](https://un.org)



Erradicar la Violencia contra las Mujeres buscan reducir estas desigualdades y garantizar entornos laborales equitativos.

Además, las empresas deben adoptar políticas activas contra la discriminación, como:

- Implementación de programas de diversidad e inclusión.
- Capacitación en perspectiva de género y no discriminación.
- Aplicación de medidas de acción afirmativa para fomentar el acceso equitativo a oportunidades laborales.
- Evaluación de procesos de contratación para detectar sesgos inconscientes.

#### **4.3. Acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo**

El acoso laboral es otra forma de violación de derechos humanos que afecta la dignidad de los trabajadores. Este puede manifestarse en comentarios ofensivos, intimidación, contacto físico no deseado, aislamiento, o incluso la asignación de tareas degradantes con el fin de perjudicar a un trabajador.

En Argentina, la Ley 26.485 menciona el acoso en el ámbito laboral como una forma de violencia y establece medidas para su prevención. A su vez, la Ley de Contrato de Trabajo obliga a los empleadores a garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Las empresas tienen la responsabilidad de:

- Establecer mecanismos de denuncia efectivos y confidenciales.
- Implementar protocolos de actuación ante casos de acoso.
- Desarrollar campañas de concientización y capacitaciones en prevención del acoso laboral.
- Crear comités de ética y bienestar laboral para supervisar el cumplimiento de normas de convivencia en el trabajo.

#### **4.4. Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva**

El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva es fundamental para garantizar condiciones laborales dignas. Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente con sus empleadores sin represalias. Este derecho está protegido por el Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, así como por la Constitución Nacional Argentina (artículo 14 bis), que reconoce la sindicalización y la negociación colectiva como herramientas esenciales para la protección de los derechos laborales.

En conclusión, garantizar los derechos humanos en el ámbito laboral no solo responde a una obligación ética y legal, sino que también fortalece la productividad y el bienestar de los trabajadores, promoviendo una sociedad más equitativa y justa.

## 5. Los derechos humanos de las comunidades

### 5.1. Impactos ambientales y sociales de las operaciones empresariales

locales, tanto ambientales como sociales. Un caso paradigmático es el desastre de Bhopal (India, 1984)<sup>14</sup>, donde una fuga de gases tóxicos de una planta de pesticidas de Union Carbide causó miles de muertes y secuelas sanitarias permanentes.

En Argentina, la Ley General del Ambiente (Ley 25.675) establece el principio de prevención y reparación de daños ambientales. Además, el uso del glifosato ha sido objeto de controversia por sus impactos en la salud de las comunidades cercanas a su aplicación, con incrementos en tasas de cáncer y malformaciones congénitas<sup>15</sup>.

La actividad extractiva en provincias como Jujuy, Catamarca y San Juan ha suscitado fuertes debates por sus efectos en los ecosistemas locales y en la calidad de vida de las comunidades<sup>16</sup>. Ejemplos como la megaminería a cielo abierto y los desmontes masivos para la expansión agrícola exponen la tensión entre el desarrollo económico y la protección de los derechos humanos.

### 5.2. Desplazamiento forzados y afectación de medios de subsistencia

Las operaciones empresariales también pueden generar desplazamientos forzados de comunidades locales, especialmente en proyectos de infraestructura, minería o agricultura a gran escala. En estos casos, las poblaciones afectadas no solo pierden sus viviendas, sino también sus medios de subsistencia y su conexión con el territorio.

El Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, protege los derechos de comunidades indígenas frente a desplazamientos forzados por actividades empresariales. Este instrumento internacional reconoce el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados de manera previa, libre e informada antes de la adopción de medidas que los afecten directamente.

Ejemplos de estas situaciones incluyen la construcción de represas hidroeléctricas que inundan pueblos enteros o proyectos de extracción de recursos naturales que desplazan a comunidades indígenas sin su consentimiento. Estas acciones pueden violar derechos fundamentales, como el acceso a la tierra, el derecho a una vivienda adecuada y la protección del medio ambiente.

---

<sup>14</sup>Amnistía Internacional, *El gran cortafuegos: la censura en Internet en China*, 2004, disponible en: [amnesty.org](http://amnesty.org)

<sup>15</sup>Universidad Nacional de La Plata (UNLP), *Científicos de la UNLP advierten que el glifosato está en todos lados*, disponible en: [unlp.edu.ar/investiga/cienciaenaccion](http://unlp.edu.ar/investiga/cienciaenaccion)

<sup>16</sup>Carrizo, Silvina; Forget, Marie; Denoël, Mathilde, *Implantaciones mineras y trayectorias territoriales. El noroeste argentino, un nuevo centro extractivo mundial*, en *Revista de Estudios Sociales*, vol. 55, 2016, pp. 120-136, disponible en: [journals.openedition.org/revestudsoc](http://journals.openedition.org/revestudsoc)

Las empresas tienen la responsabilidad de evaluar los impactos de sus operaciones, consultar a las comunidades afectadas y garantizar compensaciones justas cuando sus proyectos impliquen reubicaciones. Asimismo, es fundamental que el Estado cumpla un rol activo en la regulación y supervisión de estas actividades, asegurando el respeto por los derechos humanos y el acceso a la justicia de las comunidades perjudicadas.

En América Latina, existen numerosos antecedentes de conflictos socioambientales derivados de estas prácticas. Casos como el de Pascua Lama (Chile-Argentina)<sup>17</sup>, donde la minería a cielo abierto generó resistencia de comunidades locales por sus efectos en los glaciares y fuentes de agua, evidencian la necesidad de implementar mecanismos de control más estrictos y de fortalecer la voz de las comunidades en la toma de decisiones que las involucren directamente.

## 6. La implementación de políticas de derechos humanos

Para cumplir con su responsabilidad en materia de derechos humanos, las empresas deben desarrollar e implementar políticas claras y comprometidas, aplicables a todas sus operaciones y a su cadena de suministro, en consonancia con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Estas políticas deben contar con la aprobación de los niveles directivos más altos, ser comunicadas de manera efectiva a empleados, proveedores y otras partes interesadas, y estar sujetas a mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas.

Asimismo, las políticas corporativas en derechos humanos deben ser dinámicas, capaces de adaptarse a cambios legislativos, sociales y económicos, garantizando su efectividad y relevancia a lo largo del tiempo. La transparencia en su implementación y en los resultados obtenidos es fundamental para la rendición de cuentas y para generar confianza tanto a nivel interno como externo.

Numerosas empresas han adoptado políticas de derechos humanos como parte de su estrategia corporativa. Algunos ejemplos de compromisos asumidos incluyen:

- Programas de diversidad e inclusión laboral, destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y a fomentar la contratación de grupos históricamente marginados.
- Iniciativas para reducir el impacto ambiental en comunidades afectadas, promoviendo el desarrollo de tecnologías limpias y estrategias de compensación ambiental.
- Políticas de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación en el ámbito laboral, con mecanismos efectivos de denuncia y sanción.
- Estrategias de debida diligencia en derechos humanos, mediante evaluaciones periódicas de riesgo para prevenir y mitigar impactos negativos en las operaciones y en la cadena de valor.
- Programas de desarrollo comunitario, dirigidos a impulsar el crecimiento económico y social de las comunidades en las que operan las empresas.

---

<sup>17</sup>BioBioChile, *Daño a la fauna y decenas de incumplimientos: las razones que finiquitaron a Pascua Lama*, 17 de septiembre de 2020, disponible en: [biobiochile.cl](http://biobiochile.cl)

Estas medidas no solo contribuyen a la protección de los derechos humanos, sino que también fortalecen la reputación empresarial y generan confianza entre consumidores, empleados e inversores. La integración de una perspectiva de derechos humanos en la estrategia corporativa no debe ser vista como una carga, sino como una oportunidad para crear valor compartido, alineando el éxito empresarial con el bienestar social y el respeto por los derechos fundamentales.

## **7. Algunas conclusiones**

Las empresas desempeñan un rol clave en la promoción y protección de los derechos humanos. Su influencia trasciende la simple generación de riqueza y empleo, ya que sus decisiones pueden afectar la vida y el bienestar de millones de personas.

Más allá del cumplimiento normativo, la adopción de una gestión basada en principios éticos no solo minimiza riesgos legales y reputacionales, sino que también fortalece la confianza de las partes interesadas y promueve un desarrollo económico justo y sostenible.

En última instancia, cada decisión empresarial puede marcar la diferencia en la protección de la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. La responsabilidad empresarial en la cadena de suministro es un desafío complejo que exige un compromiso firme con los derechos humanos, la ética y la sostenibilidad. Las empresas tienen el poder de generar un impacto positivo en la sociedad, pero también la obligación de garantizar que sus operaciones no contribuyan a violaciones de derechos humanos.

Los casos históricos demuestran que la ética empresarial no es solo una cuestión de cumplimiento legal, sino un compromiso con la justicia social y la humanidad.

## **8. Bibliografía**

Argentina. Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

Argentina. Ley de Responsabilidad Penal Empresaria (Ley 27.401).

Argentina. Ley de Defensa del Consumidor (Ley 24.240).

Argentina. Ley Antidiscriminación (Ley 23.592).

Argentina. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19.587).

Argentina. Ley de Paridad de Género (Ley 27.412).

Argentina. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ley 26.485).

Argentina. Ley General del Ambiente (Ley 25.675).

Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), 1948.

Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

Travieso, Juan Antonio (dir.). Derechos humanos y garantías: bases para su estudio y análisis. Albremática, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019.

...rooms need a fire and unobstructed  
of air to keep the flame burning efficiently.

**The Fabulous Onassis**

*A Fabulous Success Story*

Contrary to what has been written on  
difference that ended their many years  
Onassis started with a favor that Onassis  
good friend Embaricos.

Onassis brought in 1952 gave him  
out of the casino, but involved so much  
1959 he decided to hire someone to take  
Embaricos suggested that one  
who had lost all his money in the stock  
market needed a job and would be an  
asset to the prospect, Marilis  
Embaricos, hired him for the  
many talents, but he sin-  
ce of the casino. First, he  
redesigning the gardens  
of the Café de Paris, with-  
all. As a result, the stock  
Raisner was tired of seeing  
deteriorate in the hands of  
he asked Onassis to sell his  
Onassis is not the kind of man  
around after somebody has  
lover, he was insulted that  
not taking care of Monte  
consequently, Onassis offered  
Raisner could take it or  
suggested \$8,000,000 and

you just going to sit down  
e may crack, and give you  
him.  
e a man once who was one  
after their ship had burnt  
water. One of them drank  
to wreck the boat so that  
menace to all of them. In  
saw - with the result that  
od and water to last until  
ne he'd have died, any-  
or likely."  
sincerely, "we couldn't do  
y.  
eyenne - especially not for  
aybe you're not the kind  
If it were Alan you were  
saw him overboard, we'd  
; and we can't do it - not  
; with any of us; we just  
together. I'm much closer  
y own sisters. It's difficult  
on; trying to think of a way of showing  
to one another. There didn't seem to be  
ing it into words. I could only tell him,  
just murder, Uncle Axel. It'd be something  
ridiculing part of ourselves for ever. . . . We  
is the sword over your heads," he said.  
and unhappily. "But that isn't the way. A  
he worse."

discuss that solution with the others for fear  
ch our thoughts, but I knew with certainty

96

Olivia shook her head weakly. "Lie still," he rapped. "I want  
to catch your horse," and disappeared through the waist-high  
brush.

"I don't believe it—I just don't believe it," Olivia addressed  
the pale blue sky. "He's gone to get that damned horse and  
left me here, dying for all he knows!" and spitting out the  
last of the good free earth she concentrated on ignoring the  
persistent pain shooting through her left shoulder and watched  
a butterfly quivering delicately on a frond of fern. After a  
while the ground began to reverberate again and the bracken  
swished and crackled and the brown boons were with her once  
more. Olivia removed her regard of the butterfly in that of  
her compassion. The black-as-thunder look had been diluted  
slightly, although the grey eyes still glinted and there was an  
ominous whiteness around the grim mouth.

"I can't catch the damned brute, he keeps shying away, but  
at least he's keeping us in view." His eyes flitted. "What the  
devil do you mean by jumping when it's quite obvious you  
can't? You could have killed yourself! It would have taken  
only a few extra minutes to use the gate, you little fool!"

"Matthew Rayner, don't you dare say me like that! What  
choice did I have in the matter? Did you ask? No. You just  
charged, and so did that damned horse, and the next thing I  
knew I'm flying through the air!"

"You've been riding almost daily with Julian—how was I  
to know. . . ."

"Well, you know now. I can't jump. I never have. I never  
will. I may never jump again—and I don't mean on a horse  
either!"

"Stop being dramatic. Where does it hurt? Matthew knuck by  
her side.

She gave a bitter laugh. "My goodness, don't come showing  
the old concern, if you please! I quite realize you've must  
worried about the horse than me. Why don't you catch him  
and see if he's all right and. . . ."

"And why don't you try shouting up? Hell, woman, I didn't  
want him joining up with the others and worrying them, or  
going back to the school like that moment. In either case it would  
warn talk unnecessarily and. . . ."

"Oh, really? Well, it would be nice to have someone around  
here who was worried about me. . . ."

94

family, I'm afraid you'll have to go again, Sylvia."

Adding, with a trace of awkwardness: "Also, I can't  
help feeling that Pam may have been right, when she  
suggested that this Merring chap may have been  
trying to make mischief."

Pam wriggled uncomfortably. "It's all such  
grown-up talk," she said impatiently. "I don't  
understand half of it. But I'm certainly not going to  
be nice to people who are horrid to Sylvia."

"As if any of us would," Daphne exclaimed  
warmly, rubbing her gold head against Sylvia's  
shoulder. "She can count on our loyalty a good  
deal further than that."

"You're darling," Sylvia returned impulsively,  
and glanced across at Martin. But for once the boy  
did not respond. He had taken a stick from his  
pocket, and was whittling it into the waste-paper  
basket, with meticulous care. And what his thoughts  
were she could not tell. She could only surmise  
through instinct alone—that he was not in whole-  
hearted agreement with her attitude: that, young as  
he was, he was conscious that her outlook was  
essentially feminine and must be imperially con-  
sidered before his masculine judgment could accept  
it as completely reasonable.

again in  
point  
best of  
attitude  
when  
a child  
and was  
ity and

down quickly on her nose, and then she was really  
to get to the bottom of it. Not the time to find out what it was really

Annie explained what was happening

VOCES



FIBGAR