

## Compliance and corporate social responsibility: Relationship with human rights

### Compliance y responsabilidad social empresarial y su relación con los derechos humanos



DOI: <https://doi.org/10.33324/dicere.viil.745>

**Eduardo Palacios Sacoto**,  <https://orcid.org/0009-0002-8070-080X>  [epalacios@uazuay.edu.ec](mailto:epalacios@uazuay.edu.ec)  
Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.

**Recibido:** 29-10-2023 **Revisado:** 25-04-2024 **Aceptado:** 09-05-2024 **Publicado:** 30-05-2024

#### Resumen

El Compliance y la responsabilidad social empresarial se constituyen en la actualidad en un eje transversal que toda organización económica debe propender a incluir en su estructura interna. Se debe hacerlo con políticas destinadas a, en primera línea, implementar acciones preventivas que tutelen y garanticen el bienestar social como consecuencia de la aplicación correcta de debida diligencia y cumplimiento normativo que debe tener la organización en todas las fases del proceso productivo o comercial al que está destinado su core del negocio. Empero, no es menos importante, y en segunda línea, resaltar la relevancia que debe dar toda organización al aporte comunitario que esta debe realizar a la sociedad que la circunda, al establecer programas variados de responsabilidad social empresarial, cuya finalidad sea aportar al crecimiento intelectual, académico, cientí-

fico, laboral, ambiental y al fortalecimiento económico de su entorno. Esto, indefectiblemente, es promovido por el principio básico del ser humano que comprende su actuar solidario con los demás, que precautele los más básicos derechos humanos del mismo, en un entorno digno, seguro y legítimo que coadyuve al fortalecimiento de la sociedad toda. El presente trabajo tiene como finalidad denotar la importancia de la aplicación del compliance y de la responsabilidad social empresarial, y cómo aquella afecta positivamente a establecer espacios sociales en los que, alejados de prácticas ilegítimas, ilícitas y nada empáticas, se promueva el fortalecimiento de los derechos que tiene el ser humano, tanto dentro de la organización, así como también del conglomerado social del que forma parte.

## Abstract

Compliance and corporate social responsibility are transversal axes that economic organizations should consider in their internal structure. In the first place, they have to include policies that implement preventive actions to protect and guarantee social welfare derived from the correct application of due diligence and regulatory compliance. The organizations aim to observe these actions in all of the phases of the productive and commercial processes for which their core business is destined. In second place, organizations aim to contribute to the community by establishing various corporate social responsibility programs in order to support the intellectual, academic, scientific, labor, environmental, and economic growth

of their environment. This is promoted by the basic principle of the human being, which includes acting in solidarity with others by protecting basic human rights in a dignified, safe, and legitimate environment that strengthens society as a whole. The purpose of this paper is to denote the importance of the application of compliance and corporate social responsibility, and to explore how this positively affects the establishment of social spaces in which, away from illegitimate, illicit, and unempathetic practices, the strengthening of the rights of human beings is promoted, both within the organization as well as the social conglomerate of which it is a part.

## Palabras clave

Derechos Humanos, Empresa, Compliance, Responsabilidad Social Empresarial RSE, Corrupción.

## Keywords

Human rights, business, compliance, corporate social responsibility CSR, Corruption.

---

## 1 Derechos humanos y empresa, una mirada general

Al referirnos a derechos humanos y empresa, es importante iniciar mencionando a uno de los derechos fundamentales que posee el ser humano. Este, sin lugar a duda,

es el derecho de asociación pacífica, el cual se encuentra establecido y garantizado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU Asamblea General, 1948). Se

trata de un hito jurídico mundial que, a pesar de haberse promulgado en el año de 1948, mantiene incólume su vigencia en la actualidad, al tutelar y garantizar los más básicos, pero más importantes derechos que el ser humano debe poseer en una sociedad globalizada. Se debe propender al bienestar común como fundamento principal.

Un derecho humano entraña en sí mismo, y por su propia naturaleza, su incommensurable significado, que se antepone frente a cualquier otro derecho que pudiera existir, génesis y fin, *alpha y omega* de lo que consiste en sí mismo la vida del ser humano y su interrelación con sus semejantes, pertenencia y copropiedad de todos, tutela y amparo general. Este conjunto de normas, que nace de una necesidad social suprema de resguardar y proteger al individuo en sus relaciones colectivas e independientes, contempla las más amplias garantías que protegen la integridad de todos los seres humanos, así como precautelan también las relaciones que estos puedan tener con el Estado. Imponen a estos ciertas obligaciones y prohibiciones que más allá de tratarse de imperativos coercitivos, son acciones que se entienden desde el punto de vista más lógico y de sentido común que puede exigir alguien como derecho fundamental.

Su aplicación universal y la característica de ser inalienables trastoca las fibras más profundas del ser, ya que su aplicación es mundial y se los ha acogido en el ordenamiento jurídico de muchos países, incluso a través de normas constitucionales. Esto evidentemente provoca que estos derechos transmuten de ser una norma sugerida a constituirse en conjuntos normativos de obligatorio e irrestricto cumplimiento

de todos quienes integren dicho estado. Se les otorga, adicionalmente, aquella característica especial de su irrenunciabilidad y, más aún, la prohibición de su limitación por terceros.

Este conjunto de derechos, además de contener las características antes anotadas, genera por sí mismo aquel sentir humano de igualdad entre todos, de la no existencia de diferencias de ninguna naturaleza, sean estas económicas, sociales, políticas, étnicas, entre otras. Establece a estos como derechos similares que bajo ninguna condición pueden ser considerados como más o menos representativos o importantes que otros, pues bajo el principio de igualdad, claramente definen que, entre los seres humanos nadie es más relevante que otro. De manera transversal, todos somos merecedores de los mismos derechos y obligaciones que, al estar ligados entre sí, generan una suerte de interdependencia entre ellos, que indefectiblemente coadyuvan a efectivizar procesos de no discriminación e inclusión en general, motivando su participación no solo desde la esfera privada, sino también desde la intervención activa en las diferentes áreas del quehacer humano, sean estas políticas, culturales, económicas, empresariales, entre otras.

Por otro lado, en estricta relación a la empresa, sin el ánimo de generalizar y en plena conciencia de que existen organizaciones corporativas que sí han incorporado principios y normas internas que promueven y se enfocan en el desarrollo social. Existen otras cuyo objetivo principal – y en algunos casos único – es la finalidad desmedida del lucro empresarial, al propender a la generación de ingentes ingresos económicos y excesiva rentabilidad en favor de

sus *stakeholders*, propietarios o accionistas, que, en muchos casos, en su búsqueda implacable incluso, no advierten ni analizan las consecuencias o efectos colaterales contraproducentes que generan a la sociedad entera, sin importar sus acciones antiéticas, irresponsables e ilegítimas en aras de optimizar sus réditos al prevalecer ante todo, su interés individual sobre el invocado interés social o general.

Ante la constante presencia de esta dicotomía esencial entre la verdadera finalidad de la empresa y su repercusión social, varios organismos internacionales han visto con preocupación el rol que vienen cumpliendo aquellas estructuras en el actual mundo globalizado, especialmente las llamadas empresas multinacionales. Debido a su presencia mundial, su poder, influencia e injerencia económica, social y en muchos casos política en diferentes Estados, han provocado grandes sigmas en distintas esferas sociales y económicas tanto regionales, nacionales, locales y comunitarias del mundo, afectando en muchos casos el acceso a los derechos fundamentales que por esencia posee el ser humano, tales como salud, seguridad, salario digno, igualdad de oportunidades, abolición de trabajo infantil, capacitación, entre otros, perjudicando indefectiblemente su desarrollo personal efectivo como sujeto de derechos; y, de igual forma, promoviendo y normalizando prácticas ilegítimas que afectan a todo el conglomerado social, que se ven materializadas en actos de corrupción sistemáticos internos y externos, como blanqueo de capitales, defraudación tributaria, irresponsabilidad ambiental, entre otras.

Por las consideraciones anotadas, gran parte de los organismos internacio-

nales han esgrimido cuerpos normativos, principios y directrices enfocados en tutelar y garantizar efectivamente la aplicación irrestricta de los derechos humanos en las relaciones de los ciudadanos con todas las estructuras corporativas, que si bien podrían ser consideradas normas *soft law* sin efecto vinculante, muchas de ellas han trascendido a regulaciones normativas de derecho positivo en muchos de los estados que conforman dichas estructuras, adquiriendo valor coercitivo para así garantizar su efectivo cumplimiento y exigibilidad; es decir, esta necesidad social ha dejado de ser en una mera utopía y se ha constituido en el resultado efectivo de su constante investigación.

Es así como la Organización de las Naciones Unidas, en el año 2003, adoptó las denominadas normas de derechos humanos para empresas y, consecuentemente con aquello, el movimiento humano Amnistía Internacional, ha puesto especial énfasis en la importancia de la aplicación de los derechos humanos y la responsabilidad legal de estas estructuras corporativas con el conglomerado social. Por ello, en el año 2015, emitió el compendio denominado 'Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la responsabilidad legal' (Amnistía Internacional, 2015), en el cual se resalta la constante preocupación de las organizaciones que defienden y tutelan derechos respecto de la gestión corporativa, más aún en la actualidad, en un mundo globalizado que ha provocado que las empresas nacionales y transnacionales adquieran un poder indiscutible en el mercado, lo que podría traducirse en acciones abusivas y discriminatorias en contra de sus dependientes, del entorno en que cumplen su rol, del medio ambiente de dicho entor-

no y, en general, de la sociedad entera que depende directamente de aquellas.

Antes de aquello, muchas de estas estructuras corporativas, de manera voluntaria, han venido incorporando en sus reglamentos internos una serie de conjuntos normativos enfocados a la responsabilidad social empresarial, y esto denota el interés de aquellos de integrar en su gestión estos principios. Sin embargo, no dejan de ser simples códigos éticos internos que no acarrearán consigo la obligatoriedad legal ante su incumplimiento; por ello la necesidad de que se erija norma interna en los países que coadyuven la tutela efectiva de los derechos y que coercitivamente se puedan exigir. Al respecto, la ONU y sus normas para empresas establecen una guía pormenorizada y descriptiva de cómo aquellas regulaciones deben ser monitoreadas y efectivizadas para un correcto cumplimiento. Sin lugar a duda, presupone la inexorable necesidad de que aquellas se vinculen al ordenamiento jurídico de los estados a través de procesos legislativos que refuercen su necesidad y obligatoriedad, y así también poder establecer mecanismos de medición para verificar si los estados miembros están cumpliendo o no con sus compromisos adquiridos.

Por su lado, la Organización Internacional de Trabajo también se ha preocupado de aquello. Razón por la cual, en el año 2022, ha emitido su sexta edición de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Organización Internacional de Trabajo, 2022), cuyo objetivo es fomentar el aporte que las grandes corporaciones generan a la economía y el desarrollo social de los pueblos, minimizando el impacto que es-

tas pueden generar a consecuencia de su operación, promoviendo además a todos los operadores locales de los estados tales como organizaciones de empleadores, trabajadores, empresas nacionales e internacionales y demás, la adopción de mecanismos y políticas que impulsen el desarrollo social.

De igual forma, particular interés ha manifestado la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2013) la cual ha esgrimido las directrices para empresas multinacionales, las cuales constituyen un conjunto de recomendaciones dirigidas a las corporaciones que desarrollan sus actividades en distintos países que forman parte o son estados adherentes de la OCDE, con la finalidad de alentar el aporte positivo que estas estructuras corporativas puedan generar al desarrollo económico, social y del medio ambiente de sus respectivas circunscripciones territoriales; enfocadas en aspectos relevantes y coyunturales como son aquellos relacionados con temas sobre cohesión social, empleo, políticas ambientales, corrupción corporativa, entre otros.

En el mismo sentido, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que fuesen promovidos en el año 2015 por las Naciones Unidas resaltan la importancia de que, para el año 2030, el conglomerado social mundial coseche los frutos de todas las políticas públicas que, a consecuencia de su uso, se implementen en el ordenamiento jurídico de cada estado; siendo importante resaltar para efectos de nuestro estudio el ODS 9 'Industria, Innovación e Infraestructura', el cual justamente tiene como finalidad o meta entre otras las siguientes:

Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos; promover una industrialización inclusiva y sostenible y, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados; y, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia, promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas (Organización de Naciones Unidas, 2015).

Por lo expuesto, y de manera concluyente, podemos afirmar que los derechos humanos y la empresa deben coexistir de manera unificada, no podemos ni siquiera

suponer la existencia de estas estructuras sin su íntima relación con la tutela efectiva de los derechos de aquellos que las integran; en palabras de Campos (2011), se debe evidenciar una suerte de triada en la que 'proteger' debe ser un rol del estado, 'respetar' debe ser una obligación de las corporaciones u empresas, y, 'reclamar' debe constituirse en un derecho inexorable de los individuos que forman parte de esta; sólo así se podrá dar efectivo tratamiento a esta necesidad social de promover a la empresa responsable y tutelar de los intereses sociales, a la empresa que sin dejar de lado su esencia o su finalidad de lucro, persiga a su vez como misión, el inmiscuirse en el desarrollo de los pueblos que las reciben en su seno, el alentar el crecimiento personal de los individuos que la componen, el aportar a su desarrollo intelectual, el acrecentar su conocimiento, el erradicar definitivamente las prácticas de corrupción interna y externa, el incorporar procesos de cumplimiento normativo preventivo, el estructurar ordenamientos jurídicos internos que recojan los principios mundialmente reconocidos sobre derechos humanos; y, así, solo así, propender a ser parte de un cambio efectivo que la sociedad entera reclama, y cerrar aquellas brechas sociales existentes, al promover el desarrollo integral de la sociedad entera.

## **2 Integración del *Compliance* y la responsabilidad Social empresarial como eje organizacional**

Como hemos expuesto y demostrado en esta mirada general e introductoria a la empresa y los derechos humanos, podemos

afirmar que, es irrefutable entender que, en la actualidad, la empresa no puede estar alejada de la obligatoria incorporación de

todas las medidas necesarias que coadyuven a prevenir, tutelar y garantizar la validez de dichos derechos, dotándolos de protección regulatoria que propenda a efectivizar el cumplimiento de estos. Todas estas medidas, que nacen de la responsable acción de organismos internacionales, deben verse reflejadas en preceptos contenidos en normas jurídicas que se constituyan en parte del ordenamiento jurídico de cada uno de los estados, al conferir a estos el pleno ejercicio de su capacidad coercitiva y efectiva.

Las estructuras societarias deben, por principio propio y voluntario estructurar internamente procesos de implementación normativa que coincidan con aquellos preceptos emitidos por los mentados organismos; sin embargo, es necesario recalcar que dichas estructuras dependen también de la voluntad de sus directivos, propietarios y administradores, quienes, en un pensamiento unívoco exteriorizado, deben hacer prevalecer sus valores éticos como cuerpo colegiado, viéndose aquello reflejado en las mentadas políticas internas y transmutadas a la sociedad entera. Empero, para que ello se vuelva efectivo, como se mentó en líneas anteriores, se requiere que los estados individualmente se constituyan bajo principios de legalidad, en los más claros detentadores y garantistas de su aplicación irrestricta en pro del desarrollo social integral de los pueblos.

En concreto, esta aparente utopía va materializándose en importantes documentos que son consecuencia de profundos procesos investigativos que han demostrado la necesidad de integrar tanto la responsabilidad social, así como el *compliance* en toda estructura empresarial.

Como se dice coloquialmente: 'para muestra un botón' la Organización Internacional para la Estandarización, más conocida por sus siglas en inglés como ISO, es aquella institución no gubernamental que tiene como finalidad emitir normas internacionales comerciales e industriales, para enriquecer aspectos corporativos importantes como prácticas en pro del medio ambiente, seguridad, eficiencia, entre otros; y al ser consecuente con su objeto, ha emitido la guía ISO 26000 (Argandoña & Isea, 2011), enfocada precisamente en la responsabilidad social de las organizaciones, brindando lineamientos acerca de mecanismos, para poner en práctica como eje transversal a la misma en todas aquellas; para el efecto, dicha guía congrega siete principios básicos que abordan temas como rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento, y, por último, pero no menos relevante, el respeto a los derechos humanos.

De igual forma, la ISO 26000 reconoce también siete materias fundamentales que todas las estructuras corporativas deben incluir en sus regulaciones internas, siendo estas:

- I) Gobernanza de la Organización, que consiste en el establecimiento de gobiernos corporativos tecnócratas, cuya toma de decisiones produzca cambios efectivos hacia conductas empresariales socialmente más humanas y responsables;
- II) Derechos Humanos, que recalcan el ineludible compromiso que deben tener

las organizaciones del fiel cumplimiento de aquellos en toda su estructura, y que incluyan de una manera mucho más precisa, elementos como procesos de debida diligencia en la toma de decisiones sin que estas impacten negativamente sobre los derechos de aquellas; identificar situaciones de riesgo; evitar prácticas discriminatorias; entre otras;

**III)** Prácticas Laborales, enfocadas en procesos de reclutamiento idóneos, capacitación, salud, seguridad, remuneraciones, etc;

**IV)** Medio Ambiente, como elemento ineludible de protección, al reconocer el impacto ambiental que cada organización produce, así como mitigar el mismo a través de procesos holísticos que congreguen acciones preventivas, gestión de riesgos y responsabilidad ulterior respecto de los daños causados;

**V)** Prácticas Justas de Operación, relacionadas al hecho de que las empresas deben mantener un comportamiento ético con todos sus relacionados, sean estos gobiernos con quienes se vinculen, para evitar acciones colusorias e ilegítimas para favorecerse; competidores, evitando ser autores de prácticas anticompetitivas; y, proveedores que, de igual forma, contemplen en sus estructuras principios de responsabilidad social;

**VI)** Asuntos de Consumidores, que perciban de la empresa una satisfacción digna de sus necesidades, tanto en precio como en la calidad de los bienes o servicios que se les ofertan, protección a su salud, protección y privacidad de sus datos, información precisa de sus derechos, entre otros; y,

**VII)** Participación activa y desarrollo de la comunidad, enfocada en estructurar y materializar procesos internos y políticas empresariales que aporten y contribuyan al crecimiento social, humano y económico de los territorios en los que se encuentran situadas.

Como podemos ver, la integración de los Principios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en la actualidad ya no es un tema que únicamente se aborda en sociedades de primer mundo en las que la economía está en constante crecimiento. Hoy, se vuelve necesario abordarlo en todas las esferas comerciales del mundo, inclusive en los países en vías de desarrollo, que, con mayor necesidad, requieren de la implementación de estos esquemas que propendan al ejercicio pleno de la responsabilidad social empresarial en sus circunscripciones territoriales, provocando cambios significativos positivos en aquellas y en los ciudadanos que las conforman.

No obstante, es importante señalar que no puede existir responsabilidad social empresarial sin que no exista en dicha organización una política efectiva y real de aplicación de procesos *compliance*, que se constituye como un instrumento imprescindible para lograr tutelar los derechos fundamentales de los seres humanos que tienen relación con aquellas. En palabras de Garat (2018), el *compliance* ya no radica únicamente en las acciones de cumplimiento normativo que llevan a cabo las estructuras empresariales, sino que su alcance, en la actualidad, va mucho más allá, abarca la necesidad de que dicho cumplimiento se lo realice de la mejor forma posible, al promover que las demás partes interrelacionadas con la empresa también lo hagan.

En concordancia con lo que evidenciamos anteriormente, respecto de la responsabilidad social, el *compliance* se conceptualiza como un mecanismo que propende al control y mitigación de todo tipo de riesgo, y que se lo realiza por medio de políticas internas de cumplimiento que, en contexto general, permiten identificar, evaluar y evitar todas las circunstancias que podrían vulnerar o incumplir el marco legal vigente y ocasionar a la empresa suntuosas pérdidas económicas y afectar indudablemente a su buen nombre empresarial. Por ello, este mecanismo concede a las estructuras corporativas una herramienta idónea que evite el incumplimiento normativo interno y general que regulan su ejercicio comercial, y prevenir de esta manera cualquier eventualidad legal. Consecuentemente con lo expuesto, para que este sea efectivo, debe prevalecer la existencia de un marco jurídico, fuerza coercitiva con las consecuentes sanciones; además, el rol del estado debe hacerse presente a través de procesos administrativos y judiciales de fiscalización, los cuáles se vuelven extremadamente necesarios y vinculantes con las organizaciones. Así también, es necesaria la adopción voluntaria de procesos de cumplimiento normativo y debida diligencia por parte de aquellas y sus órganos administrativos. Si bien la implementación de estos procesos puede significar un costo oneroso para la corporación, se dice que más oneroso sería no tenerlos, ya que el hecho de que estos formen parte de su estructura consecuentemente traerá consigo un conjunto de conductas empresariales que promoverán confianza y seguridad al mercado en general, incrementado a consecuencia de ello, sus ingresos económicos.

Uno de los mecanismos más idóneos que ya se ha utilizado para que las organizaciones incorporen por voluntad propia a sus estructuras procesos de responsabilidad social, *compliance* y debida diligencia, y que ha generado efectos realmente positivos, es sin duda el apoyo que el Estado puede brindar a las compañías para el efecto, el cual se podría ver impulsado por políticas públicas encaminadas a otorgar beneficios adicionales a aquellas que hayan cumplido efectivamente con el propósito social de tutelar los derechos fundamentales como eje transversal de la organización. Estos beneficios estatales pueden estar vinculados a materia tributaria como exoneraciones o exenciones fiscales, no con el afán de premiar el cumplimiento de la norma, sino más bien, a quiénes sobrepasen el cumplimiento del marco legal mínimo, otorgando adicionalmente más garantías y derechos de los que ya establece la norma; como ejemplo de ello, podemos ver políticas públicas y empresariales que han enfocado su contingente a proteger el derecho a la salud de los consumidores, al establecer procesos de etiquetado en productos que pueden ser considerados nocivos para la salud, lo que demuestra el compromiso de la empresa –a pesar de la afección económica de ingresos que pudiera generar– de tutelar el interés general sobre su propio interés individual, incluyendo además acciones concretas como por ejemplo generación de empleo, uso de energías renovables, entre otros; es decir, en palabras de Garat (2018, página 573): “Se trata de normas jurídicas que fomentan el cumplimiento de un estándar mayor de efectividad de los derechos, lo que beneficia al individuo en concreto, pero también a la sociedad en su conjunto”.

### 3 Implicaciones, efectos directos y colaterales de la implementación de la RSE y el *Compliance*

Podemos referenciar multiplicidad de efectos positivos internos y externos respecto de la implementación de la responsabilidad social empresarial y de la política interna de *compliance*. A pesar de ello, es meritorio resaltar aquellos que tienen más estrecha relación con la realidad de los pueblos latinoamericanos en la actualidad, y que consisten básicamente en la lucha contra el lavado de dinero o blanqueo de capitales; y, por otro lado, el aporte social de la empresa al desarrollo social local de los territorios en los que desempeñan su actividad comercial.

Respecto de la primera, podemos manifestar que, en la actualidad, el delito de lavado de activos se ha constituido en un desafiante y serio problema que trae consigo el desarrollo y potenciamiento de variadas actividades delictivas, entre las que se pueden citar: tráfico de drogas, trata de blancas, migración irregular, contrabando de oro, y para materia de nuestro análisis, el fraude corporativo. De acuerdo con lo manifestado por la Convención de Viena, el lavado de activos es “la conversión o transferencia de bienes, a sabiendas de que dichos bienes se derivan de cualquier delito, con el fin de ocultar o encubrir el origen ilícito de los mismos, o de ayudar a cualquier persona involucrada en tal(es) delito(s) a evadir las consecuencias legales de sus acciones”. Según Peyretti (2022 página 17), en la actualidad, los principales problemas relacionados con el delito de lavado de activos, y que constituyen su génesis, son

los elevados niveles de corrupción pública y privada, la endeble transparencia pública y financiera, y la escasa o casi nula gestión en contra de estas grandes aristas.

En cuanto se refiere a la corrupción privada, debemos referirnos al fraude corporativo como la acción ilegítima constituida de tres elementos integrantes que son:

- I) La apropiación indebida de activos;
- II) Falseamiento de información de los estados financieros; y,
- III) Corrupción- Sobre esta última, es necesario mencionar que se relaciona con delitos como extorsión, soborno, conflicto de intereses, entre otros, y, que han sido debidamente evidenciados públicamente en los últimos años en casos como los afamados 'Pandora Papers' o la 'Trama Odebrecht', que precisamente han develado cómo las organizaciones privadas se han coludido con las autoridades públicas de turno de diferentes estados, para materializar sus más bajos y protervos intereses individuales en contra de los intereses sociales y el erario público.

Sin embargo, también estas acciones han servido de base para demostrar la imperiosa necesidad de generar marcos normativos que conminen a las instituciones públicas y a las estructuras comerciales privadas a prevenir, mitigar, luchar, y erradicar de sus estructuras estas prácticas

ilegítimas que afectan no solamente su reputación, sino también afectan al conglomerado social. Esto se debe a que los ingentes recursos que se originan de los presupuestos estatales y que son destinados a obra pública o social, o bien generan sobrepuestos desmedidos o terminan en manos equivocadas e inescrupulosas que buscan solo satisfacer su voraz hambre y sed de corrupción.

Es así que podemos afirmar que los sistemas legales de prevención contra el lavado de activos en Latinoamérica se asemejan mucho al marco regulatorio del resto del

mundo. Esto se debe justamente debido a la incorporación de norma internacional en los ordenamientos jurídicos locales, y, si bien el riesgo en los pueblos latinos es superior, se ha visto con beneplácito los resultados que vienen obteniendo en las evaluaciones que realiza periódicamente el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), así como también se ha evidenciado la predisposición de varios países latinoamericanos en las suscripciones de memorandos de entendimiento, cuya finalidad justamente ha sido la información compartida en investigaciones financieras internacionales.

## 4 Conclusión

Al haber conmemorado en el mes de diciembre de 2023 los 75 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, vemos que aquella mantiene incólume sus principios y motivaciones que la promulgaron los entonces países suscriptores, y que, más que nunca resalta su presencia innegable en la estructuración normativa mundial, constituyéndose en una necesidad infranqueable de los pueblos (no de sus gobiernos), que requieren avizorar un futuro prometedor para las nuevas generaciones, un futuro en el que primen los valores, la ética y la moral como normas inalienables del hombre en su búsqueda constante de igualdad y equidad social, transmutando los mismos a las diferentes esferas en las que estos se desenvuelven, desde su núcleo social más cercano, que es el hogar, hasta

las grandes corporaciones multinacionales, que en el actual mundo globalizado han adquirido inconmensurable poder económico y político, afectando así al desarrollo social mundial.

Hemos demostrado fehacientemente, con este trabajo, que no podemos hablar de empresa sin hablar de derechos humanos; que no podemos hablar del capital como un factor de producción, sin antes considerar que aquel está integrado por seres humanos que deben ser tutelados; y que no podemos hablar de seres humanos sin pensar en que son la base de la pirámide sobre la que se sostiene toda la estructura económica mundial y a quienes indudablemente debemos proteger integralmente, propendiendo a prevalecer el derecho

general sobre el individual. Si bien es cierto que las estructuras corporativas son las que han coadyuvado al progreso de los pueblos, no menos cierto también es que su rol no ha tenido un enfoque preponderantemente social, sino ha velado siempre por satisfacer sus propias necesidades lucrativas, en desmedro de los derechos de los más vulnerables.

Es por lo que consideramos indefectiblemente que los Estados deben tener un rol protagónico en la defensa ilimitada de los derechos humanos en general, pero en especial dentro de las estructuras corporativas, al establecer ordenamientos jurídicos nacionales que conminen a sus subordinados al cumplimiento efectivo de políticas internas de *compliance* y responsabilidad so-

cial empresarial. Esto debe hacerse en pro y en defensa de aquellos grupos sociales internos, así como también de las circunscripciones territoriales en donde cumplen su actividad, al promover prácticas leales y legítimas con sus relacionados, evitando generar espacios de corrupción estatal, blanqueo de capitales, prácticas laborales execrables, competencia desleal y violación a los derechos del consumidor.

Concluyentemente, podemos aseverar que no existe empresa sin que se tutelen los derechos humanos de sus interrelacionados, y que el mecanismo para hacerlo es sin duda incorporar en su seno la responsabilidad social empresarial y el *compliance* como un eje transversal.

---

### Conflicto de intereses:

El autor declara que no existen conflictos de intereses.

### Referencias Bibliográficas

Amnistía Internacional. (2015). *Las normas de derechos humanos de la ONU para las empresas: Hacia la responsabilidad legal*. Amnistía Internacional.

Argandoña, A., & Isea, R. (2011). *ISO 26000, Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones*. IESE Bussines School, Universidad de Navarra.

- Campos, A. (2011, junio). Derechos Humanos y Empresas: Un enfoque radical. *Relaciones Internacionales*, 17, 41–65.
- Garat, M. P. (2018, agosto). El Compliance de las empresas: Un instrumento para el cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXVIII(271), 556–575.
- ONU Asamblea General. (1948, diciembre 10). Declaración Universal de los Derechos Humanos [Entrevista]. A/RES/217(I-II) A
- Organización de Naciones Unidas, (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/infrastructure/>
- Organización Internacional de Trabajo. (2022). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Sexta).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (2013a ed.). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Peyretti, F. (2022, abril). Crímenes financieros en Latinoamérica y el Caribe: ¿A qué riesgos están expuestas las empresas? *Instituto de relaciones internacionales - Universidad de la Plata*, 16–26.