



ACEDH  
ACADEMIA EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS UVM

# COMMENTARIA

*de la Academia Empresa y  
Derechos Humanos UVM*

*En este número*



## ENTREVISTA

Angela Toso Milo. Doctora en Derecho Comercial. Profesora de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. p. 08



## JURISTA DESTACADO

Conoce la experiencia del Doctor Humberto Cantú, experto en derechos humanos con especialidad en torno a la responsabilidad de las empresas. p. 11



## COLUMNA DE OPINIÓN

Columna de opinión: "Pensando el trabajo decente en un mundo digital". Profesora Alejandra Fernández. p.13

## 1º CONCURSO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

*Organiza el Departamento de Vinculación con el Medio de ACEDH.*

Destinado a estudiantes de enseñanza media de los distintos establecimientos educacionales de la región de Valparaíso, que estén interesados en desarrollar propuestas de Responsabilidad Social Empresarial.

CONTINÚA EN LA P. 18

¡Atención estudiantes de enseñanza media!

1º Concurso de:  
"Responsabilidad Social Empresarial"

IMPORTANTE  
Inicio del concurso: 10 de mayo  
Término del concurso: 10 de junio

Enviar a:  
uvm.acedh@gmail.com

ACEDH

# BIENVENIDA

por Sascha's Jury

El Boletín Commentaria, busca difundir información, opiniones profesionales y académicas, sobre buenas prácticas corporativas que permitan beneficios insoslayables a las organizaciones empresariales. Resulta clave entender que hoy no es posible para las empresas competir sin una perspectiva ética y social, ni interactuar sin considerar a todos sus grupos de interés. En la actualidad, como nunca antes, las empresas, y especialmente sus directores deben promover una cultura ética y de buenas prácticas en el seno sus actividades, que apoye el plan estratégico de negocios.

El respeto hacia los derechos humanos, y promover prácticas de debida diligencia al interior de las empresas y sus cadenas de suministros, permite prevenir riesgos delictuales y reputacionales que pueden afectarla duramente. Vivimos en un mundo hiperconectado e hipertransparente, en que la globalización y las nuevas tecnologías permiten evidenciar rápidamente las actuaciones de las organizaciones empresariales.

Por último, no olvidemos lo que señaló Sócrates “Si quieres gozar de una buena reputación, preocúpate en ser lo que aparentas ser”.

Reciban un cordial saludo,  
Sascha's Jury Molina



## LA ACADEMIA

por Departamento de Investigación y Documentación

La Academia Empresa y Derechos Humanos es un proyecto de extensión que nace en virtud de la adjudicación del VI Concurso de Programas y Proyectos de Investigación 2019 Línea de Financiamiento Investigación Científica y Tecnológica otorgado por la Universidad de Viña del Mar.

La academia está dirigida por la profesora Sascha's Jury Molina y ejecutada por estudiantes de la carrera de Derecho jornada diurna y jornada vespertina de distintos niveles de pregrado de la Universidad Viña del Mar.

Su objetivo es generar espacios de discusión y reflexión sobre la relevancia del respeto y protección de los derechos de los stakeholders ante la actividad empresarial.

Su misión es promover el compromiso empresarial responsable, creando una cultura basada en el respeto por los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, mediante un óptica crítica, investigativa y empírica, a través de la implementación de distintos medios de difusión digital, seminarios e implementación de procesos colaborativos.

“  
*Respeto y  
protección de  
los derechos.*”



# ORGANIGRAMA

*Academia Empresa y Derechos Humanos*



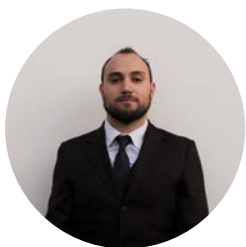
Colomba Trujillo Peña  
Coordinadora General

Departamento de  
Investigación y  
Documentación

Departamento  
de Coordinación  
Académica

Vinculación  
con el Medio

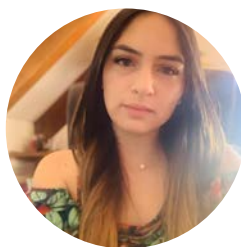
Difusión



Juan Pablo Barría  
Coordinador



Ana María Durán  
Coordinadora



Melissa Lucero  
Coordinadora



Valeria Elgueta  
Coordinadora



Catalina Carvajal  
Coordinadora



Fernanda Bustos



Bárbara Gajardo



Miguel Soto



Enzo Meneses  
Coordinador



Matías Quijada



Francisco San Martín



Felipe Bernales



Victoria Yáñez



Moira Alvear



Fabiola Gaete



Javiera Garrido

# OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

por Juan Pablo Barría

Con el propósito de entender la naturaleza, alcance y rol que juegan hoy en día los Objetivos de Desarrollo Sostenible, debemos comenzar por establecer lo que entenderemos por sostenibilidad.

En palabras del economista Plinio Zarta, la sustentabilidad se relaciona con la armonía o equilibrio entre tres pilares: lo económico, lo ambiental y lo social, mientras que la sostenibilidad considera cada uno de esos pilares por separado. Sin embargo, tras la publicación del Informe Bundtland por las Naciones Unidas, en el que se utilizó el término en inglés sustainability, la traducción al español no hizo diferencias en el uso de los vocablos sustentabilidad y sostenibilidad, utilizándolos indistintamente para significar el mismo concepto.



“  
*Deberes  
mínimos que las  
empresas han de  
cumplir.*”

## "CONCEPTO"

Plinio Zarta añade que “el concepto de desarrollo sustentable o sostenible está aún en construcción, habiendo trascendido y enriquecido, pero también fragmentándose, alejándose de su origen”. Podemos ver esta permanente construcción del concepto en la incorporación de nuevos elementos, como aspectos políticos y aspectos culturales, que deben ser equilibrados en conjunto con los tres pilares tradicionales.

Durante la celebración de la Cumbre del Milenio del año 2000, los estados miembros de las Naciones Unidas acordaron la creación de un plan de acción de quince años, denominado como Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), definido por ocho objetivos principales, subdivididos, a su vez, en una serie de metas, con el propósito de alcanzar un desarrollo socioeconómico sostenible, en defensa de los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad.

En el año 2012, a tres años del término del plazo fijado para los ODM, y en consideración de los notables logros alcanzados por los objetivos planteados durante la Cumbre del Milenio, los estados miembros de las Naciones Unidas, durante la conferencia conocida como Rio+20, acordaron las bases para la implementación de una nueva agenda que pudiese continuar y expandir los objetivos anteriores, incluyendo aproximaciones a las nuevas problemáticas, como el cambio climático y la igualdad de género. El resultado final de estas gestiones es actualmente conocido como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los que constituyen el corazón de la denominada Agenda 2030. Esta agenda es un plan de acción multilateral, fruto del compromiso de 193 Estados alrededor del mundo, que busca promover, implementar y proteger los derechos humanos a escala global, proveyendo un marco para enfrentar y superar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad. A diferencia de la iniciativa de los ODM que le precedieron, los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacen un llamado expreso a los actores privados a hacerse parte de los esfuerzos, estableciendo deberes mínimos que las empresas han de cumplir al momento de operar.

“  
*Encausar las acciones de una empresa.*”



Estos deberes asignados a la empresa pueden ser entendidos y aplicados mediante un instrumento denominado SDG Compass, fruto de la cooperación entre el UN Global Compact, la Global Reporting Initiative (GRI) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD). Este instrumento consiste en un diagrama de flujo de cinco pasos, que sirve como guía para encausar las acciones de una empresa en la dirección planteada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con el objeto de fomentar la adopción de estas prácticas de sostenibilidad por parte de las empresas y de incluir los lineamientos ODS en la cultura empresarial y de canalizar, por iniciativa de las Naciones Unidas se creó, en el año 2000, el Pacto Global.

Esta iniciativa de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial se constituye actualmente como la más grande de su tipo, aunando a más de 15.000 empresas, organizaciones y otros grupos de interés en 162 países.

“  
*Encausar las acciones de una empresa.*”



El Pacto Global se organiza a través de redes locales en cada país en el que opera. En Chile, la Red del Pacto Global opera desde el año 2006, en las dependencias de la Universidad Andrés Bello, actualmente bajo el liderazgo de la directora ejecutiva Margarita Ducci. A la fecha, más de 90 empresas se han adherido a la Red Chile, comprometiéndose a contribuir en la senda del desarrollo sostenible mediante la inclusión de prácticas y la aplicación de los pasos e instrumentos delineados a nivel internacional.

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

*Por Enzo Meneses*

Diferentes autores se han referido a la relación empresa-sociedad ya que ambas conforman una relación de mutua beneficencia. Uno de los autores es el norteamericano Andrew Carnegie, este sostiene la cuestión del deber del “hombre de negocios” con la sociedad, este autor es uno de los pioneros en establecer un imperativo moral de retribución al conjunto social por parte de la empresa. No es sino hasta finales de la década del 50’ donde el estadounidense Howard Bowen conceptualiza el termino de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) definida como “las obligaciones de los empresarios a seguir aquellas políticas, tomar esas decisiones o seguir aquellas líneas finas de acción que sean deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad”.

La fijación de estándares éticos de la RSE se movió a organismos internacionales, que procuran unificar y promover un cuerpo coherente de normas relativas a las obligaciones que le caben a la empresa, cristalizadas en una serie de instrumentos enfocados a fomentar una conducta socialmente responsable en las empresas alrededor del mundo, adaptándose a los desafíos que surgen constantemente.

Teniendo presente los desafíos que actualmente se enfrentan en el mundo, más de 11.593 empresas provenientes de 156 países distintos han adscrito al Pacto Global, fomentado por las Naciones Unidas. En resumen, este Pacto busca promover la universalización e incorporación de 10 principios rectores en las actividades empresariales alrededor del mundo y canalizar el apoyo a la labor y objetivos de las Naciones Unidas.



**Principio 1:** “Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

**Principio 2:** “Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos”.

**Principio 3:** “Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

**Principio 4:** “Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

**Principio 5:** “Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”. **Principio 6:** “Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”.

**Principio 7:** “Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

**Principio 8:** “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

**Principio 9:** “Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

**Principio 10:** “Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

# LOS COMENTARISTAS

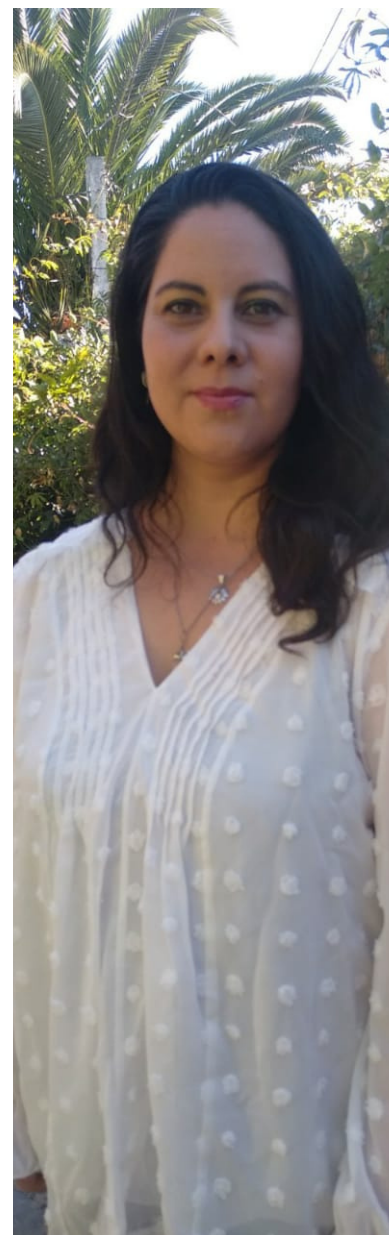
*Por Catalina Carvajal*

Transcurría la primera mitad del siglo XIV en Europa, la peste negra comenzaba a esparcirse desde los puertos del mediterráneo hacia las grandes urbes, los reinos de Francia e Inglaterra se encontraban enfrascados en lo que sería el inicio de la “Guerra de los Cien Años” y los primeros avances científicos, frutos del choque cultural entre el occidente oscurantista y el oriente iluminado, darían paso a una nueva era de progreso e incertidumbres.

Durante esta época, y al igual que en los siglos anteriores, la búsqueda de soluciones a los conflictos de interés jurídico debía abarcar una diversidad de fuentes inconexas y muchas veces contradictorias, que transformaban la práctica jurídica en un arte oscuro e inconsistente. Los nuevos reinos y soberanías de todo tipo establecían su propio derecho en estatutos, con normas de carácter práctico y administrativo, dotados de autoridad por el gobernante. La Iglesia Católica, elemento de unidad entre la mayoría de los pueblos del continente, generaba igualmente un conjunto de normas, conocido como derecho canónico y finalmente, subyacía el *ius commune*, que servía como un conjunto de normas subsidiarias comunes. Estos dos últimos ordenes normativos no eran sino remanentes del antiguo derecho Romano, que habían sobrevivido al colapso del Imperio en la forma de recopilaciones eclesiásticas y normas dispersas de uso práctico, respectivamente.

Sin embargo, para los juristas de la Universidad de Bolonia, considerada como la más antigua del mundo aún en funcionamiento, el derecho auténtico era el que estaba contenido en el *Corpus Iuris Civilis*, la gran obra del emperador bizantino Justiniano I, recopilación del derecho romano clásico, que había sido redescubierta por accidente a principios del milenio. En este código normativo, ellos estimaban, estaban contenidas las más perfectas normas jamás promulgadas, capaces de dar solución a cualquier problema que activase la intervención del derecho. Debido a esta noción de perfección intelectual de la obra romana, los estudiosos del *Corpus* dedicaron sus esfuerzos a realizar un análisis exegético del texto, anotando sus traducciones e interpretaciones en los márgenes de las mismas páginas de la compilación, en una técnica denominada glosa, por la que serían reconocidos. El trabajo de los glosadores permitió escudriñar y acercar a muchos otros interesados en el contenido de las normas de la antigüedad, cuya avanzada técnica era resultado de casi un milenio de desarrollo jurídico. Pero las limitaciones que los glosadores, en su trabajo de trabajo de mera interpretación, se imponían, resultó en un distanciamiento entre el derecho que se aplicaba en la práctica y el derecho objeto de la ciencia, traduciéndose en breve en un estancamiento del desarrollo jurídico y la mejora de las normas vigentes.

Entre los críticos del método de los glosadores y el anquilosamiento en el que había resultado, se encontraban miembros de la propia escuela de Bolonia como Bártolo de Sassoferrato, quien, apoyándose en la obra de su mentor, Cino de Pistoia, no se conformó con la simple interpretación del derecho romano, sino que se ocupó de expandir la labor intelectual mediante comentarios sobre el *Corpus Iuris Civilis*; obras analíticas en las que aplicaba el método deductivo aristotélico, propio de los trabajos eclesiásticos, a las normas de los antiguos romanos, para extraer de éstas sus principios y conceptos, permitiendo la extrapolación de éstos a situaciones jamás consideradas por los juristas romanos. Este nuevo método de trabajo racional, que fue desarrollado con gran profundidad por su discípulo Baldo de Ubaldo y sus seguidores, los comentaristas, finalizó el estancamiento y desconexión en la que había caído la ciencia jurídica y abrió el paso a una era de desarrollo doctrinario que traería progreso e innovaciones nunca vistas en esta área de estudios, y cuyos frutos podemos encontrar aún en los ordenamientos jurídicos de hoy.





## ENTREVISTA

por Ana María Durán

# ANGELA TOSO

*Doctora en Derecho Comercial PUCV*

**¿Qué la llevo a desarrollar una labor académica, vinculada a la docencia y cómo ha sido su experiencia como docente durante los cursos que ha impartido? ¿Qué la hizo optar por su especialidad en el derecho comercial?**

Mientras estudiaba derecho tuve la oportunidad de desarrollar tareas de investigación jurídica. Esta experiencia fue determinante para inclinarme por la labor académica. Sin embargo, una vez titulada, pensé que aprovecharía mucho mejor la formación de postgrado si contaba con experiencia profesional en el área del derecho privado, que es aquella que siempre despertó mi mayor interés. Uno de los primeros trabajos que tuve como abogada consistió en implementar políticas y procedimientos en materia de prevención del lavado de activos elaboradas por la matriz alemana de un banco en Chile. Ello permitió darme cuenta de que existía un campo amplio, prácticamente inexplorado en esa época, de investigación asociada a la implementación de los modelos de cumplimiento normativo en el marco de las operaciones mercantiles y del derecho corporativo. El desafío que significó impartir capacitaciones en esta área al interior del banco en el que trabajaba incrementó mi interés por la docencia.

Después, la decisión de realizar un doctorado y la tesis en derecho mercantil fue natural. Uno de los aspectos que resulta más atractivo del estudio de esta área del Derecho radica en que su evolución, ligada a la actividad empresarial, es muy dinámica, de manera que requiere de soluciones creativas y adecuadas para afrontar los desafíos que constantemente demanda el tráfico comercial. Tras realizar mis estudios doctorales en la Universidad de Salamanca (España) regresé a Chile y me incorporé como profesora de Derecho Comercial en la Universidad Católica del Norte, primero en Antofagasta y luego en Coquimbo. A partir de 2017, trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Mi experiencia como docente ha sido gratificante y enriquecedora. Gratificante porque siempre he tenido muy buenos estudiantes, no solo desde el punto de vista académico, sino especialmente humano. También ha sido enriquecedora, ya que he podido vivir en distintos lugares de Chile y aprender de sus diversas realidades. En fin, me siento realmente afortunada.



“

*Requiere de  
soluciones  
creativas.*



## Nos podría ilustrar: ¿Qué es el Compliance?

La determinación del sentido y alcance de la noción de cumplimiento normativo o compliance no es una tarea fácil. Ello en razón de la multiplicidad de materias que puede abarcar, así como de las diversas organizaciones, del sector privado y público, que adoptan actualmente este enfoque en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, se puede decir que se trata de una función que apunta a prevenir la infracción de normas jurídicas, recomendaciones y buenas prácticas aplicables a un sector específico, fomentando una cultura de integridad entre sus miembros.

Durante los últimos años, hemos sido testigos de casos con gran connotación mediática, verificados tanto en Chile como en el extranjero, que han involucrado a diversas empresas, sus directores, gerentes, ejecutivos principales, así como también a servidores públicos en conductas ilícitas. Dichos casos han afectado a accionistas, competidores, trabajadores, acreedores, consumidores y otros miembros de la comunidad, provocando consecuencias negativas desde el punto de vista económico, social y político. En este contexto, la función de cumplimiento normativo consiste en diseñar e implementar modelos de organización y de gestión orientados, fundamentalmente, a la creación de una cultura común entre sus miembros que permita evitar estas irregularidades y sus consecuencias. Estos modelos abarcan áreas tan diversas como la prevención de del lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y otros delitos, en el marco de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, así como la evitación de infracciones que puedan cometerse por las empresas en el ámbito de la libre competencia y protección de los derechos del consumidor. Desde una perspectiva técnica, a través de estos programas se pretende identificar aquellos incumplimientos (riesgos de compliance) a los que puede estar expuesta una organización determinada, con la finalidad de implementar medidas preventivas efectivas para mitigarlos.




## ¿Cómo podemos relacionar el compliance, la sostenibilidad empresarial y la protección de los Derechos Humanos de los stakeholders?

En las empresas, los programas de cumplimiento normativo se justifican porque dichas organizaciones forman parte de la sociedad, de manera que se debe velar porque sus actividades no generen efectos negativos para la comunidad en que se insertan, cuestión que podría ocurrir, por ejemplo, si aquellas cometen ciertos delitos o infracciones administrativas relacionadas con el lavado de activos, la corrupción o el medioambiente, entre otros.

Sin embargo, los modelos de cumplimiento normativo pueden comprender también la prevención de conductas que atenten contra compromisos asumidos voluntariamente por una organización, no consagrados necesariamente en normas positivas. Esta última dimensión también acerca al compliance a la denominada sostenibilidad empresarial, que suele vincularse a principios, recomendaciones y pautas que van más allá de aquellas que son de obligatorio cumplimiento. Su finalidad es involucrar a las organizaciones para que desplieguen acciones orientadas hacia el respeto y protección de los derechos de los grupos de interés que la rodean (stakeholders), así como de la comunidad en general, en aras de la conservación del planeta y el bienestar social. Ello implica incorporar procesos de debida diligencia, cuyo objeto es identificar y prevenir aquellos riesgos derivados de la realización del giro empresarial que puedan impactar negativamente en los derechos fundamentales de las personas. Cuando una empresa integra estos compromisos, aplicando medidas equivalentes a las que despliega para prevenir los demás incumplimientos legales, se entiende que cuenta con un modelo de cumplimiento más maduro y robusto, basado en una verdadera cultura de integridad corporativa, que busca crear valor situando a las personas en el centro de su actividad.





“ *Diseñar normativa menos exigente para las micro y pequeñas empresas.* ”

### ¿Cómo las pymes podrán llegar a ser sostenibles?

Se trata de un desafío que involucra, especialmente, a las micro y pequeñas empresas, por cuanto estas suelen formar parte del elenco de proveedores de aquellas medianas y grandes, que han sido las primeras en implementar modelos de cumplimiento normativo. Dichos programas deben contemplar medidas para evitar los riesgos que surgen de las relaciones con sus proveedores y socios de negocios. Actualmente esto se traduce en exigencias contractuales en el sentido que dichos proveedores deben adoptar programas de compliance. Lamentablemente, hasta ahora, muchas de esas cláusulas contractuales constituyen, en la práctica, letra muerta, ya que las micro y pequeñas empresas no cuentan con recursos suficientes para desarrollar estos modelos. Hay algunas experiencias de colaboración por parte de grandes empresas en la implementación de programas de cumplimiento y sostenibilidad de sus proveedores. Estas comprenden actividades de capacitación y auditoría periódica de sus programas de cumplimiento. Sin embargo, se trata de iniciativas puntuales, de manera que la MiPyME, en general, se encuentra bastante desprotegida en este sentido.

Desde un punto de vista jurídico, una forma de afrontar dicha problemática consiste en diseñar normativa menos exigente para las micro y pequeñas empresas en este ámbito (modelos de compliance simplificados). Sin embargo, si esta alternativa no es abordada adecuadamente, podrá resultar inconveniente a largo plazo, por ejemplo, en el marco de la prevención de delitos como el lavado de activos, en que las organizaciones criminales buscan los vacíos o menores exigencias regulatorias para canalizar sus actividades delictivas. Por lo tanto, ello puede convertir a las micro y pequeñas empresas en un blanco atractivo para la comisión de este tipo de ilícitos.

## HUMBERTO CANTÚ RIVERA

*por Departamento de Vinculación con el Medio*

Doctor en Derecho, Magister en Derechos Humanos y Derecho Humanitario, por la Université Panthéon-Assas Paris II. Licenciado en Derecho en el año 2010, con Mención Honorífica de Excelencia, en la Universidad Autónoma de Nuevo León (Monterrey, México).

Asimismo, desde el año 2017 es miembro del Consejo Editorial del *Business and Human Rights Journal* y miembro del Consejo Directivo de la *Global Business and Human Rights Scholars Association*, la cual se dedica a la investigación, difusión y docencia sobre Derechos Humanos y Empresas en América Latina.

En la actualidad es profesor titular del Departamento de la Universidad de Monterrey y profesor en la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

El Doctor Humberto Cantú Rivera, es experto en materia de Derechos Humanos, con especialidad en torno a la responsabilidad de las empresas.



---

## ALGUNAS DE SUS OBRAS:

1. Debita diligencia empresarial en derechos humanos y consulta previa, libre e informada, publicada en *Revista de la Fundación para el Debido Proceso*, 2020.
2. Derechos Humanos y Responsabilidad empresarial en el sector energético, publicada en *Fondo Editorial de Nuevo León*, 2019.
3. La Responsabilidad de las Empresas en materia de Derechos Humanos publicada en *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, 2018.
4. Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina, publicada en *Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, 2017.



# TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

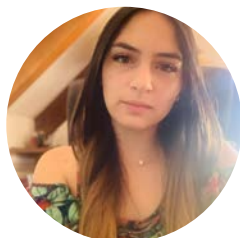
*por Departamento de Vinculación con el Medio*

Durante la declaración de emergencia y medidas sanitarias, que se hiciera a nivel nacional, derivada de los efectos del Covid-19, quedó en la incertidumbre el desarrollo de la actividad laboral, luego de eso, los diferentes empleadores implementaron el uso de distintas plataformas de trabajo y programas de videoconferencia tales como: Zoom, Google Meet, Jitsi y Microsoft Teams entre otros. Y nace la pregunta: ¿se dieron las condiciones adecuadas a los trabajadores ante los cambios solicitados en el modo de trabajar en modalidades online?, ¿quién fiscaliza la implementación de las disposiciones normativas en el ámbito laboral?

Dando respuesta a la primera interrogante, a pesar del objetivo del Derecho Laboral de otorgar un estatuto protector, que a su vez, busca conciliar vida laboral con la vida privada, esta última se ha visto abruptamente afectada, dada la falta de entrega de condiciones básicas y medios materiales (Computadoras, escritorio, silla para una adecuada posición, conexión a internet estable, entre otras), como también, un ambiente laboral adecuado, debiendo hipotecar el trabajador el espacio físico y privado de su hogar, para una adecuada realización de funciones, como así, uso de los medios materiales a su peculio personal en la gran mayoría de los casos consultados. Aquí es importante señalar lo establecido en la Ley 21.220, Artículo 152 quáter L, entre otras disposiciones: “Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”. Bajo este contexto podemos sacar nuestras propias conclusiones, quedando pendiente la segunda pregunta de: ¿quién fiscaliza la implementación de las disposiciones normativas en el ámbito laboral?, pues bien, la Dirección del Trabajo como ente fiscalizador, pero nace otra pregunta: ¿Estará dispuesto el trabajador a denunciar la falta de condiciones?, esta será una respuesta que podría generar diversas situaciones, tales como: desgaste en la relación trabajador v/s empleador, aludiendo el empleador una falta de compromiso con la empresa, que a fin de cuentas, gatilla una actitud permisiva por parte del trabajador, con el fin de evitar algún grado de represalias, desgaste en las relaciones o miedo a perder su fuente laboral.

Pues bien, es menester esperar una actitud adecuada en el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores, como así, de la implementación de condiciones básicas para un satisfactorio desempeño laboral, evitando conflictos y litigios derivados del incumplimiento de la normativa ya mencionada, considerando que a pesar de la voluntad que pudiese manifestar el trabajador, nuestra legislación es garantizadora de derechos básicos irrenunciables del trabajador.

Agradecimientos a nuestra mentora en Derecho Laboral. Prof. Universidad Viña del Mar - Sra. Alejandra Fernández D. Abogada Magíster en Gestión de Organizaciones – UAI – Doctor en Derecho (C.) PUCV.



# PENSANDO EL TRABAJO DECENTE EN UN MUNDO DIGITAL

Por Alejandra Fernández D.

Como todos sabemos, durante el año 2020 y lo que va del año 2021 hemos estamos viviendo en un contexto de pandemia, producto del ya conocido COVID-19. Esta “nueva normalidad” nos ha permitido ser testigos de los esfuerzos, y sobre esfuerzos, que muchos trabajadores, empresas y emprendedores han realizado para poder continuar con su actividad. No ha sido fácil y el desafío continúa...

Al respecto, considero que ya no podemos pensar únicamente en la visión clásica del trabajo presencial, sino debemos ir más allá y reconocer que tanto la forma de entender el trabajo como las herramientas que son necesarias o indispensables para ello han cambiado. Lo que no sólo es importante desde el punto de vista de la dogmática del Derecho del Trabajo, sino como nosotros, trabajadores y empleadores, podemos enfrentar en conjunto este nuevo escenario.

Este cambio ha ido de la mano con las llamadas tecnologías de información y comunicación (TICs) y los procesos de digitalización en la realización misma del trabajo y en la gestión de los recursos humanos. Lo que podemos ver desde la selección y reclutamiento, luego en la contratación y ejecución del contrato, el control y la desconexión, hasta el término de las relaciones laborales. Y no nos olvidemos de los juicios telemáticos.

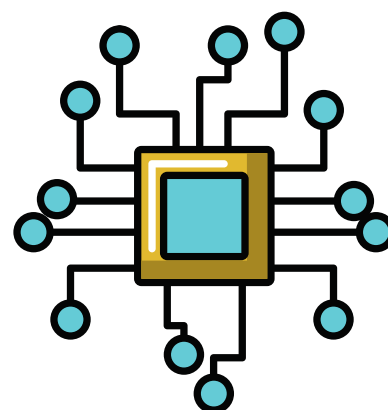
En esta nueva realidad, me parece que el mundo Digital, al mismo tiempo que puede ser facilitador, importa para las empresas una gran responsabilidad a la hora de asegurar el respeto a los Derechos Humanos de unos de sus stakeholders fundamentales, esto es, sus trabajadores. Por cuanto estas tecnologías son una herramienta, y no un fin en sí mismo.

En esta transformación, que sabemos que llegó para quedarse, las empresas deben tener en cuenta que una visión sostenible implica necesariamente el gestionar sus recursos humanos teniendo como fin último el trabajo decente y lo que ello implica, esto es, un trabajo digno, y no en cualquier contexto, sino en un mundo globalizado y digital.



Abogado- UAI, Mg. En Gestión de Organizaciones – UAI, Candidata a Doctor en Derecho – PUCV. Académica Universitaria y Consultora.

“  
*Ya no podemos pensar únicamente en la visión clásica del trabajo*”



---

# MEDIO AMBIENTE Y EMPRESA; ¿CUMPLIMIENTO O CONVICCIÓN?

*Por Dany Quezada L.*

Es evidente en estos días, y sobre todo a raíz de los últimos acontecimientos en materia ambiental, que el cumplimiento de la regulación es muy importante en las empresas vinculadas a materias medioambientales y las que tengan operaciones que ocasionen afectación del medioambiente, pero la pregunta es, que si aquello es suficiente para conciliar las expectativas de los empresarios o titulares de los proyectos, con las expectativas de una comunidad y una ciudadanía empoderada, sobre todo a partir de un histórico fallo de la Excelentísima Corte Suprema (2) sobre Zonas de Sacrificio en la comuna de Quintero de Valparaíso que acogió la acción de protección deducida por diversos recurrentes en contra de la empresa ENAP Refinerías S.A.; de Enel Generación Chile S.A.; de GNL Quintero S.A.; otros y el Estado y sus organismos. En dicho fallo la Corte Suprema revocó la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso acogiendo el recurso y estableciendo un itinerario de medidas extraordinarias a cumplir por las empresas, por lo que aclara que la responsabilidad con el desarrollo sostenible y el medioambiente no solo corresponde a los Estados al ejercer su rol regulador y fiscalizador sino que le corresponde también a las empresas que tienen un rol fundamental de cumplimiento. Es por eso, que es necesario innovar aún más allá, incorporando derechamente una nueva cultura de respeto del medio ambiente y los derechos humanos en la organización y en las actividades que realizan.



Abogado Universidad Viña del Mar  
Candidato a Magister  
UV Derecho Público



A su turno y en la misma línea la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha reafirmado que, la relación estrecha que existe entre los derechos humanos, el desarrollo sostenible y el medio ambiente, señalando que las empresas; “en el marco de sus actividades y relaciones comerciales, (...) *deben tener en cuenta y respetar el derecho humano a un medio ambiente sano y el uso sostenible y conservación de los ecosistemas y diversidad biológica, poniendo especial atención a su estrecha relación con los pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y poblaciones rurales o campesinas.* (3)”

Tales prerrogativas debiesen ser especialmente observadas por las empresas al momento de la planificación, aprobación y posterior puesta en marcha de sus operaciones, siendo especialmente relevantes para estos efectos los denominados Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (4), instrumento básico que a partir del año 2011 ha entregado lineamientos específicos en esta materia.

Pese a aquello en Chile la incorporación de estos conceptos aún es precoz, pues nuestro país se caracteriza por ser una cultura jurídica fuertemente legalista, basando nuestras relaciones jurídicas en la regulación a base de normas locales y materializadas en la Ley escrita, dejando de lado principios importantes que pueden iluminar mejor las zonas grises de la aplicación regulatoria. Lamentablemente muchas empresas se limitan a cumplir con el itinerario regulatorio y el “checklist” de cumplimiento ambiental para avanzar en sus proyectos mediante declaraciones de impacto ambiental o estudios de evaluación de impacto ambiental, sin tomar en cuenta los útiles principios rectores señalados y los posibles efectos nocivos, perjudiciales o potencialmente peligrosos que dichas operaciones pueden causar en los derechos humanos y en uno tan importante como es el respeto del medioambiente, que finalmente es la definición del hogar común en la que todos nos situamos y nos desenvolvemos.

Ciertamente se requiere, más que un cambio generalizado de normativa, la instalación de una cultura medioambiental en las empresas, que inste a los actores a ir más allá del simple cumplimiento normativo y de paso a una visión de largo plazo que permita ejecutar a través de una verdadera convicción la seguridad de que la forma de evaluar los proyectos debe considerar el pleno respeto a los derechos humanos y el derecho a vivir en medioambiente libre de contaminación.

(2) Corte Suprema sentencia Rol N° 5888-2019, <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/5010/320/1559321846.pdf>

(3) Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos; Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales REDESCA; <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>, 2019.

(4) Organización de Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf), 2011



# EMPRESAS Y LA TECNOLOGÍA: LEGAL TECH, BIG-DATA, CRIPTO- MONEDAS

*por Diego Maturana*

Estudiante de primer año, Derecho Diurno, Universidad Viña del MAR

La era digital llegó para quedarse y las formas de ganar dinero han cambiado así como los modelos de negocios y las nuevas empresas, por ejemplo, nuevos términos como legal tech, cripto-monedas, Big data, influencers todas forman parte de un nuevo vocabulario del que tenemos que comenzar a familiarizarnos para estar al día con este siglo, para con la tecnología y por sobre todo para adaptarse a esta nueva era.

Legal tech aunque no está definido concisamente podríamos decir que es el nuevo concepto utilizado para referirse a prestaciones de servicio basado en la tecnología para el mercado legal, generalmente realizadas por startups (una empresa similar a una PYME pero en cuanto a su impulso comercial es más fácil y rápido gracias a la tecnología) por ejemplo, plataformas de legal tech en Francia como “Agence Juridique” o “Levalvision” que se orientan al pequeñas y medianas empresas a temas societarios y creación o cierre de empresas y otras empresas como Hyperlex ayudan en temas administrativos, análisis de contratos digitales y lo más novedoso, un análisis estadístico para tomar decisiones, se podría decir que incluso lo más relevante es esto último, la forma en que se pueden realizar predicciones a través del big data y así ayudar a las empresas a ser más eficientes.

Con todo, el legal tech ha tomado terreno en Europa, pero está comenzando también a tomar cabida en Latinoamérica, es una nueva forma de negocio que tarde o temprano llenara el espacio jurídico.

Big-data es el proceso en que se utiliza una gran cantidad de datos para poder llegar a resultados deseados por las empresas como, por ejemplo, predicciones para así ser éstas más eficaces y competitivas. Como habíamos mencionado, big-data reúne una enorme cantidad de datos los cuales puede tener un fin de determinar patrones de consumo o incluso llegar a predecir cuáles serán los fallos que dictaminara tal o cual tribunal. Es así como empresas como Walmart obtiene predicciones de distintos escenarios en los que toman decisiones los consumidores o el escándalo de Cambridge Analytica, empresa que obtuvo la información de 50 millones de estadounidenses para utilizarla con fines de influir políticamente a los electores en las elecciones que participaba Donald Trump el año 2016. Es así, como la posible vulneración de protección de datos, la responsabilidad civil, el derecho a la competencia y derechos de propiedad intelectual interfieren con la esfera de derechos de los individuos.

Se debe tener cuidado con estas nuevas tecnologías que ahora irrumpen en el mercado. Nuestra constitución en el N°4 artículo 19 de la incorpora en su segundo párrafo:

Artículo 19 N 4º.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley.



Por lo que estaría protegido el tratamiento y la protección de datos en nuestro país a nivel constitucional, pero esto no implica que no puedan incurrirse en delitos contra la protección de éstos. Se dejan de ver los beneficios y los contras de esta nueva tecnología nunca antes vista lo que nos haga tener una visión cuidadosa, tenemos que recalcar que Chile está atrasado respecto de los otros miembros de la OCDE en una ley que proteja realmente los datos personales.

Las Criptomonedas es una divisa digital en la que la utilización de la moneda es a través de un software que controlar la creación de nuevas unidades y verificar la transferencia de activos a través de métodos criptográficos, es decir, métodos de encriptación para proteger datos a través de códigos en el ciber-espacio. Fue creada el 2009 por "Satoshi Nakamoto" un seudónimo que significa persona anónima, se dice que se encontraría dentro de las 20 más ricas del mundo. Estas monedas digitales tienen también especulación similar a los bursátiles.

Funciona en base a una red de ordenadores descentralizada, lo que suponen nodos repartidos por todo el mundo con copias de todas las transacciones que se han realizado. El segundo concepto es el de los mineros, personas que forman parte de los nodos, y que tienen el incentivo de que cada vez que se generan Bitcoins nuevos se reparten entre quienes forman parte de esta red descentralizada. También existen los exchanges, que son empresas que te permiten cambiar monedas como los euros o los dólares o pesos chilenos por Bitcoins haciendo más fácil el ingreso al mundo de las criptomonedas, hay variadas monedas digitales tales las más grandes son Bitcoin, Ethereum y Ethereum 2 y las más pequeñas son Binance Coin, XRP, Cardano, Tether, Polkadot, Uniswap, Chainlink o Bitcoin Cash.

Influencers o influyente en castellano, es quien ha logrado tener una gran cantidad de seguidores en los medios digitales, sobretodo, en las redes sociales donde incide en el comportamiento o compra de aquellos, logran posicionarse en redes como Instagram, Facebook, Twitter a través de publicaciones llamativas o derechamente controversiales que marcan tendencias, un influencer puede ser Selena Gomez o Lionel Messi o Germán Garmendia. El marketing está íntimamente relacionado con aquellos, por ejemplo: Coca-cola, Converse y Sedal han utilizado Influencers para su publicidad junto con Ron Barceló, Cerveza Corona, Nike, Doritos, por nombrar algunos. Lo que tienen en común es que todas ellas han visto una oportunidad de vender sus productos y que éstos puedan masificarse a través los influencers en las redes de telecomunicación. Dentro de esta categoría también se encuentran los youtubers, quienes son los influencers de la famosa plataforma Youtube por ejemplo, el canal "Hola soy Germán" del chileno Germán Garmendia de 31 años de edad, oriundo de Copiapo, gana 24.119.634 mensuales (peso chileno) En abril de 2016 lanzó a la venta en distintas tiendas de Latinoamérica y España su primer libro titulado #Chupa el perro, que presentó el 23 de abril en la Feria del Libro de Bogotá.

Como ya vemos en la época actual existe la posibilidad de conseguir fama y dinero como en ninguna otra. Existen nuevas empresas como legal tech en la que consiste en la optimización de mecanismos legales como la administración o los contratos digitales, también existen nuevos procesos tales como el big-data donde nuevos procesos trabajan grandes cantidades de datos que se agrupan para lograr predicciones o también formas de negocio de las más variadas como los influencers y youtubers y nuevas divisas como las crypto-monedas. Por todo lo expuesto se concluye que es necesario que estemos al día con la tecnología porque no es el futuro, sino que ya es el presente, tenemos que tener el conocimiento necesario para abordarla y la ética y mecanismo legales para regularla.



¡Atención estudiantes de enseñanza media!

## 1° Concurso de: "Responsabilidad Social Empresarial"

IMPORTANTE



Inicio del concurso: 10 de mayo  
Término del concurso: 10 de junio



Enviar a:  
uvm.acedh@gmail.com



ACEDH



## 1° CONCURSO

por *Melissa Lucero*

ACEDH invita cordialmente a las y los estudiantes de enseñanza media de los distintos establecimientos educacionales del país, interesados en realizar propuestas que contribuyan a mejorar problemáticas producidas por las empresas, a participar del "1er Concurso sobre Responsabilidad Social Empresarial".

Los interesados deberán detectar un problema y presentar una solución creativa. Los informes se recibirán hasta el 10 de Junio del año en curso. Los trabajos seleccionados serán expuestos por videoconferencia.

## JORNADAS DE CAPACITACIÓN FEDERACIÓN MIPYME



SÁBADO 5 DE JUNIO, 11:00 HRS.

**ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

PROFESORA SASCHA'S JURY



SÁBADO 12 DE JUNIO, 11:00 HRS.

**DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

PROFESORA ALEJANDRA FERNÁNDEZ



SÁBADO 19 DE JUNIO, 11:00 HRS.

**INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO**

PROFESORA MACARENA IRIARTE

ORGANIZA: UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR Y ACADEMIA EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS.

## CAPACITACIÓN

Durante el mes de Junio ACEDH, en conjunto con la Universidad Viña del Mar y la Federación Mipyme realizarán jornadas de capacitación para emprendedoras de la federación. Contaremos con la presencia de las profesoras Sascha's Jury, Alejandra Fernández y Macarena Iriarte.

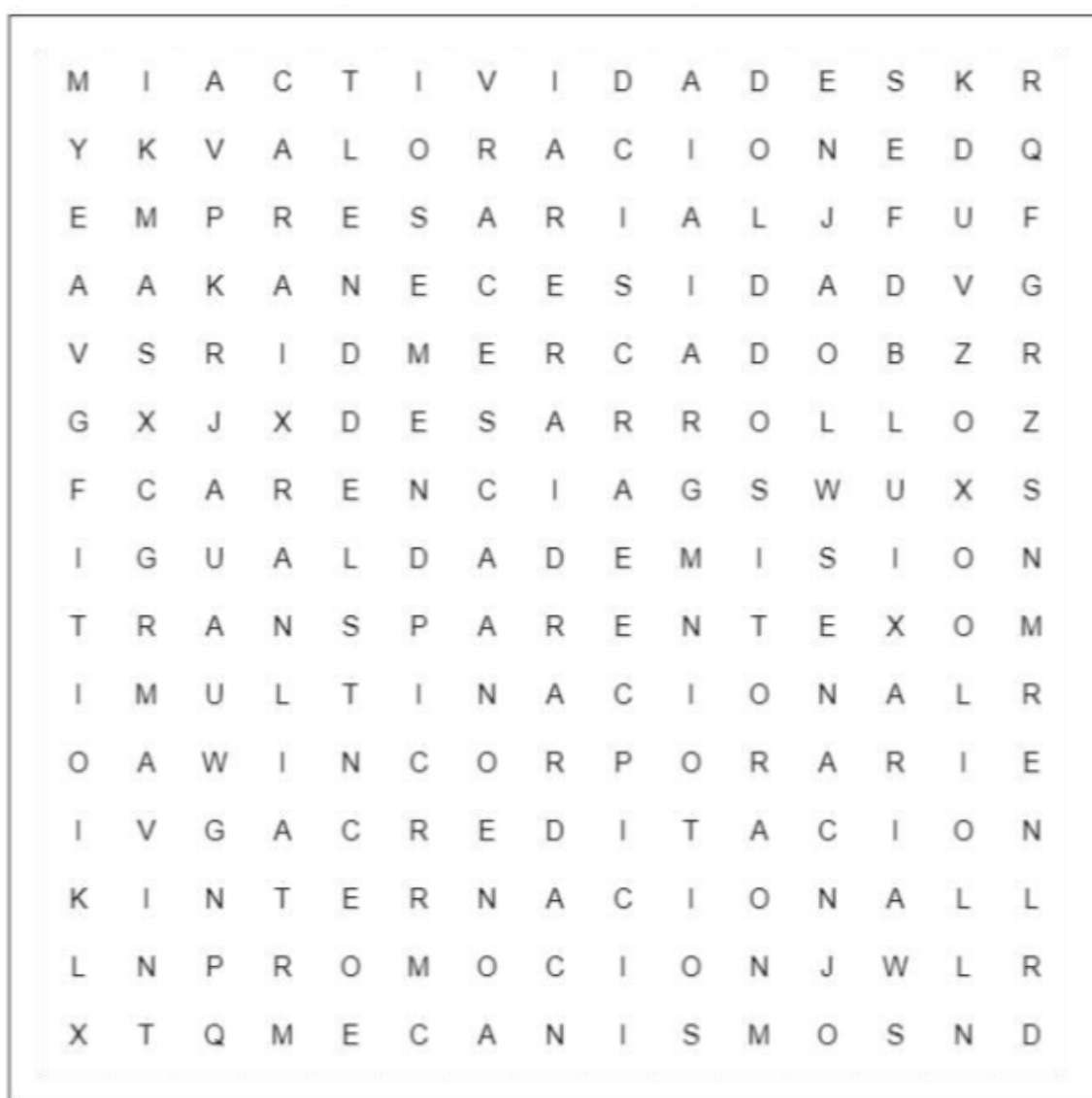


# SOPA DE LETRAS

Por Departamento de Difusión

Busca las 16 palabras escondidas relacionadas con Responsabilidad Social Empresarial, envía un *screenshot* con tus respuestas a nuestro correo electrónico: [uvm.acedh@gmail.com](mailto:uvm.acedh@gmail.com) hasta el 20 de Junio con el asunto "Sopa de Letras" y estarás participando en el sorteo de una premio sorpresa.

El sorteo se realizará el 21 de Junio a las 20:00 horas, a través de nuestro Instagram Live: [@acedh\\_uvm](https://www.instagram.com/acedh_uvm)



# AGRADECIMIENTOS

En nombre de la Academia Empresa y Derechos Humanos de la Universidad Viña del Mar, queremos agradecer a quienes fueron parte de este primer boletín jurídico con sus consejos, conocimientos y confianza en nuestro trabajo.

Agradezco a cada uno de los integrantes de la Academia por su esfuerzo, trabajo, cariño y obsesión. Detrás de cada línea de "Commentaria" hay un estudiante de nuestra comunidad que creyó en este proyecto.

Para finalizar agradezco a los lectores por ser partícipes al revisar cada una de las páginas de este boletín. Los esperamos para el próximo volumen que será publicado durante el segundo semestre de este año.

Colomba Trujillo Peña  
Coordinadora General ACEDH



## ACEDH

ACADEMIA EMPRESA Y DERECHOS  
HUMANOS

### DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Catalina Carvajal Foncea  
Enzo Meneses Espinoza  
Juan Pablo Barría Correa  
Victoria Yáñez Rodríguez

### DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN ACADÉMICA

Ana María Durán Sepúlveda  
Fernanda Bustos González  
Maira Alvear Hananías  
Matías Quijada Cuevas

### DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN

Valeria Elgueta Saavedra  
Miguel Soto Toro  
Felipe Bernales Jiménez  
Javiera Garrido Rodríguez

### DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Melissa Lucero Astudillo  
Bárbara Gajardo Rupcich  
Francisco San Martín Olivares  
Fabiola Gaete Farías