

Reflexión final de la Unidad 2



Derechos Humanos y Empresas: entre lo voluntario y lo obligatorio

¿En dónde está la frontera entre lo obligatorio y lo voluntario en cuanto a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos?

Esta pregunta fundamental la podemos reflexionar de dos maneras:

La primera tiene que ver con el patrimonio social o colectivo que es protegido por las normas vinculadas a derechos humanos. O sea la salud de una comunidad, el medio ambiente, el capital humano (el talento, el conocimiento), la organización social y la política como recurso para el bienestar y el desarrollo, la justicia y la seguridad, entre muchas otros.

Entonces nos preguntamos qué de lo anterior puede llevar a ser propiedad particular y nos encontramos con la respuesta obvia de que nada de lo anterior puede llegar a ser de propiedad particular. Sin embargo, la sociedad a través de sus gobiernos, o a través de sus Estados le permite a las empresas usar este patrimonio, le permite utilizar los servicios de los ecosistemas, aprovechar el talento y las habilidades en las que la sociedad ha invertido para disponer de ellos. Le permite tener mecanismos para resolver disputas y le proporciona seguridad para trabajar.

Pero ese patrimonio colectivo también es el conjunto de bienes sociales que aseguran el disfrute de derechos humanos. En consecuencia, mal podría la sociedad tolerar que el mal uso de ese patrimonio derive en un desmedro de las posibilidades de disfrute individuales y del colectivo. Entonces, el buen uso de ese patrimonio es una obligación, porque es colectivo. No es de las empresas es de todos los ciudadanos y a la organización empresarial se le da licencia para operarlo.

La frontera entre lo privado y lo público no es nítida, de hecho es difusa puesto que hay muchos temas, como los mencionados, en los que la empresa usa recursos públicos para llevar a cabo una actividad privada. El buen cuidado de esos recursos es una obligación legal, pero también ética, entendida como los medios que escogemos para lograr un resultado.

La segunda manera en que podemos descubrir las fronteras entre lo obligatorio y lo voluntario se da al comprender que una gran parte de las regulaciones laborales, ambientales, de salud, son en realidad normas destinadas a la protección de derechos. El cumplimiento de esas normas no es opcional. Pero también, es necesario señalar que en muchas ocasiones las normas establecen mínimos y las empresas deben preguntarse si esos mínimos son suficientes para asegurar que sus grupos de interés (trabajadores, comunidades, consumidores, usuarios), con esos mínimos, logran asegurar pleno ejercicio de sus derechos y libertades en las operaciones; o si los impactos a pesar de cumplir con mínimos legales aún restringen el ejercicio de algún derecho.

Entonces, resulta obvio que el cumplimiento de las regulaciones y estándares mínimos sea una obligación, pero, de nuevo, surge el imperativo ético con la pregunta de, si aún con los mínimos se generan impactos, entonces ¿qué estándar se escogen? ¿El legal? ¿O aquel que no causa daño?

Por ejemplo, en muchas ocasiones, las normas ambientales relacionadas con emisiones, vertimientos, uso de fuentes de agua, remoción de capa vegetal, están especificadas de manera general y no en términos de los contextos donde se lleva a cabo una actividad, y menos aún, teniendo en cuenta las vulnerabilidades de otras comunidades en el entorno. La remoción de bosques en una zona semi-urbana, donde la comunidad es altamente dependiente de un equilibrio ecológico, podría llegar a satisfacer los mínimos o podría llevar a ser un impacto aceptable en un proceso de licenciamiento ambiental. Sin embargo, estos procedimientos (los EIAS) no siempre tienen en cuenta las vulnerabilidades de personas y ni la afectación al ejercicio de derechos por la competencia del uso de recursos.

¿Cómo podemos enfrentar estos retos de una manera consistente en todas las funciones de una organización? ¿Las respuestas las debe dar el área de responsabilidad social, o de asuntos públicos, o de relaciones con la comunidad? ¿Un alto ejecutivo? ¿El presidente?

Frente a estos retos la respuesta no es distinta a la situación que enfrentó seguridad industrial hace apenas un par de décadas. La respuesta simple fue, todos en la organización son responsables, y de allí se originaron los sistemas de gestión en seguridad industrial que lograron integrar la atención a la seguridad y a la salud ocupacional en las funciones de todas las áreas de una organización.

Entonces, si para proteger los trabajadores en sus actividades es posible concluir que todos los miembros son responsables, cabe preguntarse ¿por qué respetar el patrimonio colectivo no sería responsabilidad de todos también? Esta fue la pregunta que se hizo el profesor John Ruggie y que emergió en las consultas que hizo en todos los continentes. Y de allí que proponga que el compromiso del respeto a los derechos debe ser asumido y declarado en el más alto nivel de la organización, pero también integrado en las actividades y decisiones, y de esa manera, lo vuelve obligaciones de todos.

Este compromiso, no es ni más ni menos que las políticas de derechos humanos que muchas empresas del sector de hidrocarburo tienen. Y a través de estas políticas, las empresas establecen cuándo y de qué manera, para asegurar el respeto de sus grupos de interés, van más allá de esos mínimos legales y vuelven obligatorias, por su propia decisión, con base en fundamentos éticos, actuaciones que la ley no les exige. En la siguiente unidad veremos las motivaciones que tienen las empresas de querer ir más allá de la ley.

La otra propuesta ampliamente acogida del profesor Ruggie se centra en la reflexión simple: Una persona o una empresa no pueden comprometerse a respetar lo que no conocen. Es decir que, para ser efectivo el respeto de los derechos de terceros, es necesario poder valorar los impactos de las actividades en los contextos económicos sociales y culturales en los que se desenvuelven los grupos de interés.

Por ejemplo, no es posible declarar el compromiso de respeto a las tradiciones y culturas de un pueblo nativo, si no se entiende de qué manera las formas de actuar y de usar los recursos pueden causar impactos, aun si frente a nuestros propios valores no estamos causando daño. Entonces comprender el contexto para poder valorar los impactos de la actividad es el camino para poder conocer en clave de derechos humanos el contexto donde trabajamos. De este modo, tener una política de derechos humanos o compromisos equivalentes es un paso necesario pero no suficiente.

En esta Unidad planteamos la discusión sobre la frontera entre Responsabilidad Social Empresarial y los compromisos de respeto a derechos humanos. Las definiciones de RSE son muchas, algunas tienen que ver con filantropía, algunas como maneras de relacionarse sensiblemente con diversos grupos de interés, algunas como mecanismos para mejorar la imagen entre un grupo de usuarios, consumidores y en muchos casos, definida alrededor de programas y proyectos de inversión de recursos filantrópicos o inclusive de posicionamiento de campañas y mercadotecnia. Conviene entonces diferenciar visiones de Responsabilidad Social centradas en maneras de usar recursos, y visiones relacionadas con la manera que las empresas escogen medios para conseguir sus resultados. En realidad, no se trata tanto de la manera de gastar la plata, como de la manera de conseguirla. Entonces si la Responsabilidad Social Empresarial es sobre todo los medios que una empresa escoge para trabajar, usar los recursos, relacionarse, entonces el vínculo con los Derechos Humanos es clave y directo, y es inseparable.

Si la Responsabilidad Social Empresarial está principalmente asociada a invertir recursos para conseguir aceptación, posiblemente ese modelo de RSE tenga un vínculo ocasional y no estratégico con la promoción y respeto de derechos. En cualquier caso, como hemos visto en esta Unidad, el respeto por los derechos no es opcional, como sí lo pueden ser los proyectos, inversiones y donaciones asociadas a RSE. Y nunca este tipo de proyectos suplen las responsabilidades relacionadas con los impactos de las actividades de un proyecto.

Luis Fernando de Angulo

Director ejecutivo

CREER-Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables



Para no olvidar

- ✓ El marco “Proteger, Respetar, Remediar” establece: Los Estados son los encargados de proteger frente a los abusos cometidos por las empresas contra los derechos humanos. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Y en caso de abuso, las víctimas deben poder acceder a remedios efectivos a través de mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales ofrecidos por los Estados en conjunto con las empresas.
- ✓ Los Principios Rectores, le permiten a los Estados conocer con claridad su deber de proteger los derechos humanos frente a las afectaciones provocadas por la empresa; y a las empresas reconocer qué medidas deben adoptar para cerciorarse de que respetan los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- ✓ La responsabilidad de las empresas se determina de acuerdo a si sus actividades provocan o contribuyen a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos; o si entre sus operaciones, productos o servicios existe un vínculo directo con una consecuencia negativa, a través de una relación comercial.