

LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y LOS DERECHOS HUMANOS

AGNES GINER

Jurista, especializada en Derechos Humanos

ABSTRACT

Este artículo tiene como objetivo exponer desde una perspectiva interdisciplinaria las relaciones existentes entre las empresas y los derechos humanos. Partiendo de las teorías tradicionales sobre la responsabilidad social empresarial, el artículo reflexiona acerca de los orígenes, desarrollos, desafíos y alcances de la responsabilidad empresarial en clave de los derechos humanos, centrándose en particular en los códigos voluntarios de conducta y en el concepto de «debida diligencia empresarial», introducido para ofrecer indicadores de comportamiento ético y evitar la complicidad empresarial en abusos de los derechos humanos. El trabajo concluye con una serie de reflexiones y recomendaciones para investigaciones futuras, insistiendo en la necesidad de conducir análisis más sistemáticos y empíricos sobre el papel de las empresas transnacionales que operan en zonas de conflicto y sobre la efectividad de las respuestas de estos actores del sector privado para minimizar o mitigar los efectos negativos de sus operaciones.

Artikulu honen helburua diziplinarteko ikuspuntutik enpresen eta giza eskubideen artean dauden harremanak azaltzea da. Enpresaren gizarte-erantzukizunari buruzko teoria tradizionaletatik abiatuta, artikuluak hausnarketa egiten du giza baliabideen ikuspegitik enpresa-erantzukizunaren jatorri, garapen, erronka eta norainokoen inguruan. Bereziki, borondatezko jokabide-kodeetan eta «enpresa-arreta egokiaren» kontzeptuan oinarritzen da. Aipatu kontzeptua portaera etikoaren adierazleak eskaintzeko eta giza eskubideekiko abusatuz enpresa-sopikuntza saihesteko sartu da. Lanaren amaieran hainbat hausnarketa eta gomendio dago etorkizunean ikertzeko. Gatazka-zonetan diharduten enpresa transnazio-

nalen zereginari buruz azterketa sistematikoagoak eta enpirikoagoak egin behar direla azpimarratzen da. Gauza bera gertatzen da eragiketen ondorio negatiboak minimizatu edo arintzeko sektore pribatuan diharduten eragileen erantzunaren eraginkortasuna aztertzeke orduan.

■ *The aim of this article is to show the relationship between corporations and human rights from an interdisciplinary perspective. Based on traditional corporate social responsibilities theories, the article considers the origins, developments, challenges and scope of corporate responsibility in terms of human rights. It focuses specifically on voluntary codes of conduct and the concept of “corporate due diligence”, which has been introduced to offer ethical behaviour guidelines and avoid corporate implication in human rights abuses. The work concludes with a series of thoughts and recommendations for future investigations, with an emphasis on the need to conduct more systematic and empirical analyses on the role of multinational corporations operating in conflict zones and the effectiveness of the responses of these players in the private sector to minimise or mitigate the negative effects of their operations.*

1. Introducción

Los derechos humanos fueron tradicionalmente concebidos como garantías fundamentales y estándares legales de protección de los individuos contra el poder y, más específicamente, contra el abuso de poder. Para muchos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de Diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, representa el núcleo de las fundaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En su preámbulo, la Declaración apela a todas las personas y a todos los sectores de la sociedad a promover mediante la enseñanza y la educación el respeto a los derechos y libertades fundamentales. Sesenta años después de su adopción, no existe todavía ningún mecanismo eficaz para sancionar la vulneración de sus disposiciones. Sin embargo, sí existe un consenso creciente sobre la necesidad absoluta de reconocer a este conjunto de derechos y obligaciones fundamentales el estatuto de instrumento vinculante para todos los sectores de la sociedad, incluyendo a actores no-gubernamentales tales como las empresas transnacionales (Reinisch, 2005, p. 71).

En el contexto actual de globalización económica, las empresas transnacionales enfrentan alrededor del mundo nuevos desafíos, crisis y oportunidades únicas. Hasta mediados de los años noventa, el concepto de derechos humanos fue siempre considerado como una cuestión marginal para el sector privado, y la mayoría de las empresas transnacionales se habían comprometido a ayudar a proteger el medio ambiente con la aplicación de una filosofía «verde» acompañando sus actuaciones. Las múltiples tragedias humanas que ocurrieron en los años noventa¹ destacaron la urgencia de implementar activamente otra agenda política: la protección absoluta de los estándares mínimos internacionales de derechos humanos. Con el tiempo, los derechos civiles, políticos, sociales y económicos, así como el principio de gobernanza democrática, recibieron un estatus prioritario en la agenda pública, oficial y estratégica de las empresas transnacionales socialmente responsables.

A pesar de que, hoy en día, gran parte de las empresas continúa obstaculizando la codificación de los derechos humanos y las obligaciones correspondientes abarcando a todos los sectores de la sociedad, el propio sector privado, consciente de su mala imagen y de su responsabilidad en esta temática, promueve la cla-

¹ Ver, por ejemplo, la crisis alrededor de la cuestión de la supervivencia del pueblo Ogoni, en Nigeria, amenazado por las operaciones extractivas de la empresa petrolera Shell en el país (Alston, 2005, p. 11).

boración de regímenes voluntarios de conducta por los cuales se compromete a cumplir las normas internacionales de derechos fundamentales como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Este comportamiento refleja muy bien los pensamientos de Peter Drucker, quien escribió que las empresas con éxito serán aquellas que se adapten continuamente a los cambios de productos, procesos, valores y políticas (Drucker, 1994). A la hora de redactar este artículo, sigue sin existir ninguna definición universalmente aceptada del concepto de RSE. Sin embargo, queda claro que no es posible plantearse una política de RSE válida sin tener en consideración el ámbito de los derechos humanos (Prandi *et al.*, 2006, p. 16). En esta línea, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible define la RSE como el compromiso continuo de la empresa de actuar éticamente y de contribuir al crecimiento económico, al mismo tiempo que mejora la calidad de la fuerza laboral y de sus familias, así como de las comunidades locales y de la sociedad en general (WBCSD, 1999, p. 6).

Si bien la adopción de códigos voluntarios de conducta puede calificarse como un avance considerable hacia la RSE, la cuestión real en clave de RSE no es sí, sino cómo. Un examen minucioso de las prácticas empresariales en este respecto levanta muchas cuestiones sobre su adecuación y su eficacia para regular las actividades empresariales en el extranjero y evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos. Las herramientas de autoanálisis y los códigos voluntarios son a menudo criticados por no evaluar objetivamente lo que las empresas hacen en el terreno ni ser, en su mayor parte, destinados a esto. Por lo tanto, existe una demanda creciente para la elaboración de un marco común vinculante para todo el mundo empresarial, basado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Humanitario con miras a evitar cualquier actividad que pueda conllevar alguna violación de los derechos humanos en su esfera de influencia.

Este artículo tiene como objetivo esencial analizar, desde una perspectiva interdisciplinaria, las relaciones entre las empresas transnacionales y los derechos humanos. El primer epígrafe trata de presentar las teorías tradicionales sobre la RSE e investiga la razón de ser de esta tendencia reciente y creciente en el sector empresarial privado. A continuación, con especial énfasis en el concepto de «debida diligencia empresarial», el trabajo se centra en los desarrollos, desafíos y alcances de la RSE. Por último, el artículo concluye con una serie de reflexiones finales y recomendaciones para investigaciones y políticas futuras en clave de derechos humanos.

2. Teorías tradicionales sobre la responsabilidad social empresarial

A pesar de que la mayoría de las empresas prefiere establecerse en países democráticos económicamente y políticamente estables, varias empresas, las de la industria de la extracción en particular, se instalan donde se encuentran los re-

cursos naturales. Por tanto, el primer incentivo de estas corporaciones multinacionales para invertir en países destrozados por la guerra siempre ha sido —y sigue siendo— la búsqueda y la maximización de beneficios.

A juicio de Milton Friedman, uno de los economistas más influyentes del siglo xx y premio Nobel de Economía en 1976, la única responsabilidad del negocio es aumentar sus beneficios, pues las empresas no deben tener otra responsabilidad que la de maximizar el valor de su capital. Según esta visión, la cual viene a continuación de la teoría de la renta permanente, no hay lugar para iniciativas de responsabilidad social que subviertan el principio de la primacía de los accionistas. Los directivos empresariales, como empleados de los accionistas, tienen el deber «fiduciario» de dedicar todos los recursos de la empresa a la satisfacción de los intereses de los propietarios y no tienen derecho a involucrarse en el ejercicio de acciones caritativas o filantrópicas con los fondos de la empresa, ya que esto supondría necesariamente un incumplimiento del deber fiduciario de los directivos respecto de los accionistas y, probablemente, un uso ineficiente de los recursos de la empresa (Argandoña, 2006).

Esta tesis recibió numerosas críticas oportunas y correctas, dado que el argumento según el cual el objetivo de maximización de los beneficios de la empresa impide a los directivos que lleven a cabo políticas filantrópicas no tiene en cuenta que las múltiples empresas que han implementado regímenes sociales y de derechos humanos obtuvieron un incremento del rendimiento empresarial. Asimismo, es de reseñar que las empresas multinacionales que operan en zonas políticamente sensibles son susceptibles de encontrarse implicadas en acusaciones de violación de los derechos humanos; en particular, cuando una compañía está involucrada en una asociación empresarial conjunta con el gobierno del Estado de acogida (como es el caso de la empresa petrolera British Petroleum en Colombia y Repsol en Argentina). La mayoría de las empresas multinacionales cuentan con su credibilidad hacia los consumidores, proveedores y líderes industriales para mover sus negocios hacia adelante. En una sociedad en la que la reputación, la imagen y la identidad de las empresas se ven afectadas por la dinámica de determinados valores en alza en una sociedad civil cada vez más informada y movilizada en torno a estos temas, alegaciones de complicidad en abusos de derechos humanos y la presión internacional consiguiente pueden desembocar en demandas judiciales muy embarazosas contra las empresas y afectar sustancialmente a la confianza en la empresa (Prandi *et al.* 2006, p. 13). Este golpe a la reputación de la empresa puede reflejarse decisivamente en su situación financiera. Por lo tanto, a pesar de que estas acusaciones no llegan siempre a juicio, está claro que son en general muy molestas y a veces muy costosas para las empresas que, ni que decir tiene, intentan evitarlas en la medida de lo posible. La tesis de Milton Friedman, según la cual la Responsabilidad Social Corporativa no es rentable ni en sí misma ni por sí misma, no se mantiene.

Por otro lado, la reciente oleada de negocios éticos, que se incrementó en los años ochenta y noventa, sostiene que no sólo la economía, sino también las preocupaciones sociales y ambientales, deben ser una cuestión intrínseca al proceso de construcción de la empresa socialmente responsable. Los profesores Thomas Donaldson y Thomas Dunfee desarrollaron esta idea en su «Teoría de los Contratos Sociales Integrales» (TCSI) en virtud de la cual las empresas multinacionales actúan como «personas» o «agentes morales» que, por tanto, son responsables morales de las acciones que llevan a cabo en el ámbito social, al igual que lo son las personas reales. Además, tienen la responsabilidad social de proteger los intereses del pueblo local con el que trabajan y promover el bienestar de la región en la que están operando.

Según esta teoría, los intereses en conflicto se resuelven formulando un acuerdo justo entre las partes. Es decir, la TCSI se basa en un contrato social hipotético entre la empresa y las comunidades locales, cuyas modalidades crean obligaciones éticas vinculantes que legitiman la presencia de la empresa. Las comunidades aceptan cargar con algunas obligaciones (tales como el dejar a la empresa explotar sus recursos naturales y reconocerla como entidad) a cambio de otras obligaciones que la empresa acepta cumplir. En consecuencia, las empresas transnacionales sólo pueden justificar éticamente sus actividades cuando tienen un impacto positivo sobre las regiones y comunidades locales en las que desempeñan sus actividades.

La TCSI forma parte del repertorio de teorías especiales que versan sobre la toma de decisiones orientadas que vienen recogidas en la literatura sobre los negocios éticos y cuyo impacto fue desafortunadamente restringido al seno de círculos eruditos y académicos y no encontró resonancia tangible, o sólo de forma marginal, dentro del mundo empresarial. No obstante, el interés en la RSE y el negocio ético creció regularmente en las redes internacionales de empresas transnacionales durante los años ochenta y noventa hasta convertirse en una preocupación mayor para los directivos más destacados.

3. Razón de ser de la Responsabilidad Empresarial en clave de derechos humanos

A medio camino entre la teoría de la renta permanente de Milton Friedman y las consideraciones de Thomas Donaldson y Thomas Dunfee acerca de la ética en los negocios, el concepto de RSE nació de

Las lagunas de gestión debidas a la globalización, que han surgido entre el alcance y los efectos de las fuerzas y actores económicos, por una parte, y la capacidad de las sociedades para gestionar sus consecuencias adversas, por la otra (Naciones Unidas, 2008a).

El contenido y las modalidades de la RSE varían considerablemente dentro de un mismo negocio, no digamos ya dentro de un sector o entre sectores diferentes.

3.1. Obligaciones indirectas de derechos humanos de las empresas multinacionales

Tradicionalmente, los tratados internacionales imponen obligaciones a los Estados, no a las empresas. El Derecho Internacional no presta casi ninguna atención a las empresas transnacionales y cuando lo hace, es en general más para proteger los intereses de las empresas que para imponerles responsabilidades y obligaciones. Sin embargo, ahora que todos los países miembros de las Naciones Unidas tienen el deber de actuar contra los abusos en los derechos humanos cometidos por actores no estatales que afectan a las personas que se encuentran en su territorio o jurisdicción, los Estados miembros han de asumir un papel primordial en la regulación y el arbitraje de los abusos potenciales o reales sobre los derechos humanos cometidos por todos los actores sociales.

El deber del Estado de proteger contra la interferencia en el disfrute de los derechos humanos por terceras partes es esencial, porque constituye la raíz misma del régimen internacional de derechos humanos (Naciones Unidas, 2008d). Incluye, en particular, el deber de prevenir, investigar y castigar los abusos, y de proporcionar vías eficaces de reparación. Este deber está consagrado explícitamente en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD) aprobada en 1965, en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, y en la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC) de 1989.

A raíz de lo anterior, se considera que las empresas asumen responsabilidades internacionales «indirectas» de derechos humanos, es decir, responsabilidades consagradas en el orden jurídico del Estado de origen o del Estado de acogida, de acuerdo con las obligaciones internacionales de este Estado. Esto es el resultado de lo que se llama en la jerga jurídica la «eficacia horizontal» de las normas internacionales de derechos humanos.

Los problemas surgen cuando el Estado de acogida carece de la capacidad constitucional para aplicar las leyes y los reglamentos nacionales contra las empresas transnacionales que desarrollan sus actividades en su territorio, o cuando el Estado de origen se muestra reacio a regular contra los perjuicios causados en el extranjero por las empresas que dependen de su jurisdicción. En esta misma línea, consta en un informe del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales u otras empresas comerciales (en adelante, el Representante Especial) que afirma que, lamentablemente,

La mayoría de los gobiernos adopta un enfoque restrictivo de la gestión del programa sobre empresas y derechos humanos, que a menudo se encuentra segregado en su propio marco conceptual e institucional, por lo general débil. Es decir, el programa suele mantenerse apartado de otras esferas normativas que determinan las prácticas empresariales, como la política comercial, la política de inversiones, la reglamentación en materia de valores y la gobernanza empresarial, o no las tiene en cuenta, lo que podría equipararse a una empresa que crea un departamento de responsabilidad social totalmente aislado de sus operaciones comerciales básicas (Naciones Unidas, 2008d).

A raíz de este contexto político y jurídico surgen lagunas de responsabilidad, en la medida en que ni el Estado de origen ni el Estado de acogida consiguen ofrecer algún remedio eficaz a las víctimas de violaciones de los derechos fundamentales.

Ahora bien, en un esfuerzo para oponerse a las consecuencias alarmantes de lo expuesto anteriormente, varios Estados tomaron la iniciativa de imponer a los actores del sector privado que operan en el extranjero bajo su jurisdicción la obligación de asegurarse que su modelo de negocio está en acuerdo con el orden jurídico interno. Esto significa la expansión de la jurisdicción del Estado de origen a las actividades de las empresas fuera de sus fronteras.

Uno de los instrumentos legales más eficaces adoptados en relación con esta cuestión es el *Alien Tort Claims Act* (ATCA, Ley de Reclamación por Agravios contra Extranjeros), ley federal promulgada en 1789 en Estados Unidos que otorga competencia a los tribunales federales de este país para atender las demandas de responsabilidad civil interpuestas por extranjeros ante violaciones del Derecho Internacional consuetudinario (*Law of nations*) o un tratado internacional vinculante de Estados Unidos². Decisiones recientes adoptadas al amparo del ATCA establecieron que empresas implicadas en acusaciones de genocidio, tráfico de esclavos, esclavitud, trabajo forzado y crímenes de guerra pueden ser objeto de demandas judiciales independientemente de la existencia o no de otra demanda contra el Estado de acogida. Se ha de insistir en que, para los grupos de presión empresariales, el ATCA representa un mensaje claro de que los derechos humanos importan y que los tribunales estadounidenses tienen un papel central para asegurar su promoción y su protección. Pues bien, aunque no fue siempre así, se considera hoy en día que los efectos del ATCA son muy reales, ya que grandes corporaciones se encuentran en el papel de acusados y se enfrentan a juicios donde está en juego el pago de varios millones de dólares en concepto de compensaciones.

La sentencia histórica pronunciada en 1996 en el caso *Doe vs Unocal* es particularmente relevante a propósito de las alegaciones de complicidad empre-

² Textualmente, la ATCA establece: «*The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States*».

sarial en abusos de los derechos humanos. Ciudadanos birmanos interpusieron una demanda contra la empresa petrolera de California Unocal sobre la base de que la compañía tenía conocimiento y apoyó actos constitutivos de trabajos forzados, esclavitud, asesinatos, violaciones sexuales y reubicación forzosa de población a manos de las fuerzas militares birmanas. Todo ello en el proceso de construcción del gaseoducto Yadana, que discurre desde los yacimientos petroleros birmanos hasta Tailandia.

En este caso, la controversia levantada giraba en torno a la cuestión de fondo sobre si se podía considerar responsable a la empresa que a sabiendas había incitado, apoyado y se había beneficiado de los crímenes contra los derechos humanos cometidos por sus socios. El caso dio lugar a varios dictámenes, siendo el más relevante para el tema que nos concierne el del Tribunal de apelación del Noveno Circuito de 18 de septiembre de 2002, en el que el tribunal confirmó que la empresa Unocal podía ser considerada responsable al amparo del ATCA por ayudar e incitar a vulnerar los derechos humanos. Este dictamen no sigue vigente, ya que el caso fue repentinamente resuelto fuera de los tribunales, mientras otra decisión estaba pendiente. No obstante, el hecho de que Unocal aceptara resolver la controversia reveló la importancia de la presentación de la demanda que, en última instancia, hizo posible el pago de una compensación a las víctimas. Esta decisión constituye una notable victoria tanto para las víctimas como para conseguir que las corporaciones sean declaradas responsables por su participación en abusos de los derechos fundamentales en el extranjero y en casa, en nombre del beneficio de los accionistas. Sin ninguna duda, el ATCA se ha convertido con éxito en un elemento del análisis de riesgos efectuado en el proceso de toma de decisiones por los directivos de las empresas estadounidenses.

En esta misma línea, cabe destacar otras iniciativas llevadas a cabo por Estados que pretenden ofrecer un primer marco regulador para la RSE. Holanda, Reino Unido, Francia, Dinamarca y Bélgica, por ejemplo, condicionaron el acceso a determinadas ayudas públicas a los compromisos formales de las empresas en materia de RSE y establecieron —o plantean establecer— la obligación de elaborar memorias de sostenibilidad. En 2001, Francia modificó su legislación mercantil para imponer a las empresas cotizadas la obligación jurídica de publicar anualmente un informe sobre el impacto social y ambiental de sus actividades³ mientras Bélgica adoptaba una ley orientada a la creación de una etiqueta social como instrumento de promoción del respeto de los estándares de derechos humanos internacionalmente aceptados. Se ha de reseñar, por lo demás, la *Corporate Social Responsibility Act 2002*, una propuesta de ley que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria en el Reino Unido con el objeto de introducir medidas obligatorias de rendición de cuentas, extender las obligaciones

³ Artículo 116 de la Ley de 15 de Mayo de 2001, *Loi sur les nouvelles régulations économiques*.

y responsabilidades de los directivos en el ámbito social, económico y medioambiental, y erigir un sistema de vías de reparación y compensación para las víctimas de actividades empresariales.

De todo lo expuesto anteriormente se desprende una concienciación creciente alrededor de la necesidad de establecer un marco regulador a las actividades empresariales, aunque la existencia de normas jurídicas claras y vinculantes de RSE permanece, en realidad, en estado embrionario. Por lo pronto, los Estados se enfrentan con enormes obstáculos en la supervisión de las actividades empresariales, siendo el más importante de ellos la falta de voluntad política.

3.2. Obligaciones directas de derechos humanos de las empresas multinacionales

Códigos voluntarios de conducta

En un intento de asegurar que las operaciones de las empresas transnacionales en zonas de conflicto no interfirieran en el disfrute de los derechos fundamentales por parte de la población, varias empresas se afiliaron de manera voluntaria a sistemas autorreguladores de derechos humanos. Estos sistemas consisten típicamente en una serie de pautas y principios de carácter ético que han de aplicar las empresas en sus actuaciones cotidianas. En esta línea, destacan, por ejemplo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo y, en el ámbito específico del sector extractivo, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Todas estas iniciativas constituyen un impulso positivo que traduce las preocupaciones de ciertas corporaciones en el ámbito, entre otros, de los derechos humanos. No obstante, han sido objeto de críticas fundamentalmente por formar parte de la esfera de *Soft Law*, la cual implica que no son legalmente vinculantes y que su implementación depende totalmente de la buena voluntad de las propias empresas.

Otra fuente de críticas fértiles viene de las propias razones de las empresas para afiliarse a marcos voluntarios de responsabilidad social de entre las cuales se desprende lamentablemente una tendencia de actuación defensiva, un juego de relaciones públicas oportunistas y un lavado de imagen (Gómez Isa, 2006, p. 60). Pues es sólo cuando se enfrentan con, por ejemplo, juicios o presiones internacionales fuertes que las empresas empiezan a cambiar sus métodos y estrategias. Como se ha dicho antes, las empresas trabajan duro para proteger su reputación y la mayoría de ellas está dispuesta a demostrar su preocupación respeto al impacto actual y potencial de su presencia sobre los derechos humanos.

Sin embargo, adherirse a estos regímenes no asegura *de facto* que las empresas hayan adoptado las medidas idóneas para evitar interferir en el disfrute de los derechos humanos en las zonas de explotación. Encima de las críticas ya mencionadas, se reprocha sistemáticamente a los códigos voluntarios de conducta el (i) no contribuir significativamente a las mejoras sociales imprescindibles, ya que no miden objetivamente lo que las empresas hacen en el terreno —y no están designados para ello—; y (ii) el no contar con los mecanismos de control, seguimiento y supervisión adecuados que permitan condenar a las empresas que contravienen estos códigos y reforzar la implementación de sus disposiciones.

Finalmente, dada la ausencia de un marco común generalmente aceptado, la expansión rápida del ámbito de los regímenes autorreguladores y su proliferación hacen difícil determinar con precisión lo que se les requiere a las empresas, desdeñando el principio democrático de seguridad jurídica. «Espléndida innovación, pobre aplicación»,⁴ son las palabras de Simon Zadek, de Accountability, para caracterizar la nueva «marca» de la RSE.

Desafortunadamente, se llega a la misma conclusión al analizar las propias políticas y los programas individuales de RSE con enfoque en los derechos humanos confeccionados por los actores del sector privado. Hay constancia de que se centran en gran parte en proyectos de mejora infraestructural, protección ambiental y desarrollo social, y son constantemente criticados por haber sido elaborados fuera de necesidad y en base a ensayos y errores, es decir, sin una estrategia coherente o una evaluación bien diseñada de su impacto relativo (Sherman, 2001, p. 10). Teniendo en cuenta las enormes dificultades de los directores sociales para convencer a los directivos para involucrarse en serio en estrategias de RSE, estas críticas no sorprenden.

Dados los resultados menos que satisfactorios de la actual mezcla de pautas y códigos de conducta adoptados en el terreno de la RSE, para que los derechos humanos sean respetados alrededor del mundo empresarial, urge insistir en la necesidad absoluta de elaborar e implementar un régimen claro y obligatorio, basado en derechos y deberes jurídicamente vinculantes y ejecutables, y establecido dentro de un marco legislativo opuesto a cualquier tipo de complicidad empresarial en abusos de los derechos humanos. Las empresas que están sinceramente comprometidas a respetar los derechos humanos no deberían preocuparse por la adopción de normas legislativas comunes. Pues leyes claras ofrecen ventajas significativas: con la creación de condiciones propicias para la igualdad de todas las empresas, un marco regulador tiende a superar los obstáculos que nacen del concepto de acción colectiva tales como la posible pérdida de ventaja competitiva y la perspectiva de cargar sólo con los costos del suministro del bien público de prevención de conflicto, del que los competidores pueden disfrutar sin

⁴ «*Super innovation, poor implementation*» en el original, traducción libre de la autora.

hacer el mismo compromiso (el llamado fenómeno del «beneficiario sin contrapartida» o «*free rider phenomenon*»). Asimismo, ya que las empresas no pueden defenderse fácilmente o prevenir las críticas cuando el ámbito de su responsabilidad es vago y confuso, es más que probable que las empresas prefieran someterse a un régimen de derechos y obligaciones claros que navegar entre las incertidumbres del voluntarismo.

El proyecto de Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos

Un paso hacia la adopción de un marco legislativo común fue dado con la aprobación en agosto de 2003 de las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos (a las cuales nos referiremos a partir de ahora como las Normas) por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas⁵. Las Normas pretenden imponer responsabilidades directas a las empresas con miras a lograr una protección completa de todos los derechos humanos —civiles, culturales, económicos, políticos y sociales— de importancia para las actividades de las empresas. Identifican derechos humanos relevantes para las actividades comerciales y ofrecen una serie de principios comprensivos relacionados con asuntos laborales, ambientales y de protección del consumidor.

Las Normas recibieron una acogida moderada en la comunidad internacional. Para los defensores de los derechos humanos, representan la iniciativa o la normativa más comprensiva, más clara y más completa sobre empresas y derechos humanos que sobrepasa el ámbito de las normas laborales. Ofrece una serie completa de reglas comunes para todas las empresas en materia de derechos humanos y reglas de juego equitativas para las empresas que compiten entre sí. Por otro lado, los representantes corporativos critican firmemente tanto el enfoque vinculante y legislativo de las Normas, el cual, según dicen, carece de fundamento y constituye una desviación importante con respecto al Derecho Internacional (pues sólo los Estados tienen obligaciones jurídicas con arreglo a la normativa internacional de derechos humanos), como su contenido, según dicen, vago, impreciso e inexacto. Por su parte, la Comisión de Derechos Humanos reconoció que el documento contiene elementos e ideas útiles que hay que tomar en consideración, aunque por ser un proyecto de propuesta carece de autoridad legal (Naciones Unidas, 2005).

El Representante Especial publicó en abril de 2008 un informe estratégico organizado en torno a los tres principios básicos de «proteger, respetar y remediar», el cual es en sí bastante crítico acerca de las Normas (Naciones Unidas,

⁵ Para más información sobre las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, ver Gómez Isa (2006, pp. 77-84).

2008a). Establece que el proceso de identificación de una serie de derechos limitados para los cuales las empresas son responsables es erróneo. Teniendo en cuenta que las empresas pueden infringir virtualmente todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, el Representante Especial sugiere que los esfuerzos se centren en la definición de las responsabilidades específicas abarcando a todas las empresas en relación con todos estos derechos. Por tanto, la primera responsabilidad de las empresas es la de respetar todos los derechos humanos y evitar toda actividad que cause o pueda causar perjuicios en términos de exacerbar y desarrollar los conflictos existentes y potenciales. Esta obligación puede entrañar la adopción de una conducta proactiva por parte de las empresas, por ejemplo, para cumplir con el principio de no-discriminación.

4. Desarrollos recientes: «debida diligencia empresarial»

En el informe «proteger, respetar y remediar» mencionado anteriormente, el Representante Especial insiste en que el cumplimiento de la obligación de respetar los derechos humanos precisa actuar conforme con los principios de «debida diligencia». Este concepto, extraído del Derecho anglosajón, describe las medidas que debe tomar una empresa para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos de sus actuaciones sobre los derechos humanos (Naciones Unidas, 2008a). No sólo supone la adopción de un procedimiento para asegurarse del cumplimiento de la legislación nacional, sino que también requiere gestionar el riesgo de conculcación de los derechos humanos con miras a evitarlo (Naciones Unidas, 2008a).

En términos prácticos, la debida diligencia implica tomar en especial consideración tres tipos de factores. En primer lugar, requiere esforzarse en conocer el contexto del país en el que las empresas desarrollan sus actividades y entender las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en este contexto. En segundo lugar, supone realizar un diagnóstico de las prácticas y políticas corporativas, así como un análisis completo y sincero de los efectos reales y potenciales de sus actividades con el objetivo de identificar cuestiones importantes con enfoque en los derechos humanos. En tercer lugar, implica evitar estimular, perpetuar o contribuir a vulneraciones de los derechos humanos por medio de relaciones vinculadas a sus actividades. Por tanto, las empresas deben establecer oficialmente una política de derechos humanos o integrarla dentro de políticas preexistentes para incorporar los derechos fundamentales en la toma de decisiones diarias.

4.1. Esfera de influencia

La magnitud de la debida diligencia de una empresa con enfoque en los derechos humanos es directamente proporcional a su «esfera de influencia». La definición de este concepto impreciso y ambiguo no recibió consenso hasta aho-

ra. La primera referencia a la esfera de influencia en un discurso sobre la RSE fue recogida en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y luego fue enfatizada por el proyecto de Normas de las Naciones Unidas. El Representante Especial optó recientemente por adoptar una definición de «influencia» empresarial en términos de «control» o «relación causal», interpretados como «los efectos potenciales y reales sobre los derechos humanos resultantes de las actividades mercantiles de la empresa y de las relaciones vinculadas a estas actividades» (Naciones Unidas, 2008a). Desde este punto de vista, la esfera de influencia no se refiere a los derechos que una empresa debe respetar sino más bien a cuándo y dónde las empresas deben tomar medidas apropiadas para evitar interferir en el disfrute de los derechos fundamentales (Naciones Unidas, 2008b).

4.2. Evaluación de impacto sobre los derechos humanos

Existe en la comunidad internacional una concienciación creciente en relación con el papel clave de los procedimientos de «Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos» (*Human Rights Impact Assessment*) para asegurar que las empresas actúen conforme a los derechos humanos. Algunos inversores, por ejemplo, ponen cada vez más presión sobre las empresas transnacionales para que hagan uso de estos instrumentos y prácticas éticas. Las evaluaciones de impacto se basan en la suposición de que cada proyecto de desarrollo desempeñado en una zona de conflicto tiene inevitablemente repercusiones sociales —positivas o negativas, directas o indirectas, voluntarias o involuntarias, únicas o acumulativas— sobre el ambiente de paz y de conflicto. Para potenciar los efectos positivos, prevenir o mitigar los efectos negativos y los riesgos, y contribuir a la realización efectiva de los derechos humanos, parece imprescindible que las empresas entiendan precisamente cómo sus actividades influyen en los derechos humanos de las poblaciones locales.

Hoy en día, están a disposición del mundo corporativo varios instrumentos para la evaluación de impacto sobre los derechos humanos. Por ejemplo, el instrumento de evaluación de la observancia de los derechos humanos (*Human Rights Compliance Assessment Tool*), producido por el Instituto Danés para los Derechos Humanos, presenta más de 350 preguntas y más de 1000 indicadores destinados a evaluar la toma de decisiones de la empresa en relación con los derechos humanos. La Guía para el Estudio de Impacto sobre los Derechos Humanos (*Guide to Human Rights Impact Assessments*), auspiciada por la Corporación Financiera Internacional, el Foro Internacional de Líderes Empresariales y el Pacto Mundial, es otra iniciativa relevante a este respecto. En los últimos años, en el marco de las industrias extractivas que actúan en determinados contextos de tensión, conflicto armado o subdesarrollo, varias organizaciones no gubernamentales y asociaciones publicaron pautas específicas para la evaluación del impacto sobre la paz y el conflicto o para la evaluación y la gestión del riesgo. En esta línea, son particularmente relevantes las Prácticas Empresariales dependientes del conflicto:

Consejos para las Industrias Extractivas (*Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*), elaborado por Alerta Internacional en 2005, y la Guía de 2008 para la Industria del Petróleo y de Gas de la Asociación internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente (*Internacional Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) guide for the oil and gas industry*). Estas guías tienen buen potencial para ayudar a entender y aplicar mejores prácticas en esta área sensible, y promover relaciones más pacíficas con las comunidades anfitrionas en las zonas de explotación.

Dicho esto, no hay que perder de vista el objetivo último de estos instrumentos: si bien parecen atractivos en la teoría, y beneficiosos en la práctica, lo que realmente importa en la realidad es la manera en que los directivos se implican para llevarlos a cabo y utilizan sus conclusiones, pues al mero hecho de proceder a este ejercicio no se atribuye mucho valor (Naciones Unidas, 2007). Asimismo, se ha de destacar que a pesar de que las evaluaciones de impacto social y ambiental son una práctica relativamente bien arraigada en el mundo corporativo, al contrario, las evaluaciones de impacto en clave de los derechos humanos son mucho más recientes y carecen de aplicaciones a situaciones concretas. No parece razonable, en consecuencia, hacer una valoración definitiva sobre estos procesos hasta que se disponga de más ejemplos de dominio público.

Ante esta constatación, es difícil, hoy en día, pormenorizar todos y cada uno de los pasos para llevar a cabo con pleno conocimiento de causa un proceso de evaluación de impacto sobre los derechos humanos. No existen indicadores fijos para medir con certeza los desafíos potenciales en este ámbito de los actores del sector privado. Sin embargo, sí es posible analizar y promover líneas directrices que puedan ser útiles en todas estas evaluaciones teniendo en especial consideración dos principios esenciales: primero, estos procesos deben siempre ser flexibles para adaptarse a los proyectos concretos, y segundo, deben desempeñarse con sinceridad y honestidad, de acuerdo con los estándares internacionales de derechos humanos y con el objetivo último de lograr justicia (IFC *et al.*, 2007).

En términos prácticos, la magnitud del proceso de evaluación depende de circunstancias tanto internas como externas al proyecto empresarial. Variará considerablemente en función del sector y del país en el que se desempeñan las actividades mercantiles. Por tanto, es necesario que las empresas conozcan la situación real y potencial de conflicto, sus actores, sus causas y sus consecuencias en el país en el que se encuentran o están planteando desarrollar su proyecto. Esto significa sistematizar y profundizar el entendimiento del contexto socio-político, el nivel de protección y el expediente en los derechos humanos del gobierno a nivel local y nacional.

La identificación proactiva y concienzuda de la esfera de influencia que las actividades empresariales puedan tener en dicho conflicto —directa o indirectamente— es otro paso importante en la realización de una evaluación de impac-

to. El núcleo de cualquier proceso de toma de decisiones de una empresa que actúa en un país políticamente inestable supone determinar los retos e impactos sobre los derechos humanos —y los indicadores útiles para medirlos— a través de un proceso de consulta con todos los individuos, grupos de individuos o sus representantes que tienen un interés legítimo en el proyecto empresarial. En efecto, parece esencial implicar a todos los que puedan afectar o verse afectados por los objetivos o por las actividades de la empresa en la construcción de una corresponsabilidad, con el fin de facilitar la transparencia en el proceso y ganar en legitimidad (Prandi *et al.*, 2006, p. 15).

Con igual importancia, la presentación de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones a los directivos de la empresa debe ayudar a reforzar la implementación de proyectos de gestión sensible a los derechos fundamentales y llevar a cabo acciones y estrategias que no exacerben ni estimulen nuevos conflictos.

Por último, el proceso de evaluación de impacto sobre los derechos humanos requiere incorporar mecanismos independientes y con plenas garantías de seriedad de control, evaluación y rendición de cuentas para asegurar que las empresas siguen identificando cuestiones emergentes de derechos humanos, cumplen con sus compromisos en este ámbito y toman las medidas adecuadas para responder efectivamente a los efectos negativos de sus operaciones.

A raíz de lo anterior, se deduce que las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos forman parte integrante e indivisible de la estrategia corporativa global.

4.3. Complicidad empresarial en abusos de derechos humanos

Otra cuestión que es objeto de especial controversia alrededor del mundo es la del concepto de «complicidad» en la vulneración de los derechos humanos. Este concepto ha merecido una atención particular por parte de gobiernos, empresas, juristas, filósofos, abogados y víctimas, hasta convertirse en el *leitmotiv* de los intentos legales y no-legales para sensibilizar y responsabilizar a las empresas sobre esta temática.

Las acusaciones judiciales por complicidad en abusos de los derechos fundamentales se fundamentan en las normas internacionales tradicionalmente concebidas para los actores estatales, e intentan demostrar cómo el comportamiento mercantil colabora y facilita efectivamente y sustancialmente a violaciones estatales del derecho internacional de derechos humanos. Es manifiesto que, tras haber iniciado o mientras se desarrollan sus actividades en países políticamente inestables, o a través de las relaciones mercantiles que mantienen con los suministradores y/o distribuidores locales, las empresas transnacionales pasan a formar parte inherente del conflicto interno en el que el país se halla. Teniendo en cuenta que las acusaciones de complicidad en abusos de los derechos humanos pueden resultar muy costosas para las empresas, la definición del ámbito y del

alcance del propio concepto de complicidad se ha convertido en un reto importante para la industria empresarial. Desafortunadamente, en la práctica no se ha podido llegar a un consenso sobre esta cuestión: las definiciones e interpretaciones jurídicas y no-jurídicas no son ni uniformes ni estáticas.

Categorías de complicidad empresarial

Existen esencialmente tres categorías principales de complicidad empresarial en violaciones de los derechos humanos (Clapham *et al.*, 2001). En primer lugar, la complicidad directa se produce cuando los actores del sector privado asisten, promueven o prestan deliberadamente apoyo moral a un Estado en la vulneración de los derechos fundamentales. Un ejemplo de esto es cuando una empresa promueve la reubicación forzada de personas en circunstancias relacionadas con las actividades empresariales.

En segundo lugar, la complicidad indirecta, beneficiosa o ventajosa sugiere que una empresa se beneficia directamente de violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros. Por ejemplo, violaciones perpetradas por fuerzas de seguridad pública o privada en la protección o facilitación de sus operaciones mercantiles. Esto constituye de lejos la característica más popular del comportamiento empresarial en zonas de conflicto. Los efectos negativos de las actividades mercantiles pueden surgir del hecho de desempeñar sus actividades en un entorno hostil: actividades rutinarias en un contexto pueden generar consecuencias involuntarias en otro contexto y prolongar las hostilidades. Así, por ejemplo, prácticas de contratación determinadas pueden reforzar las desigualdades sociales y económicas y, por lo tanto, exacerbar las privaciones civiles y contribuir a más inestabilidad e inseguridad en el país.

En tercer lugar, la complicidad silenciosa o tácita hace referencia a las expectativas de los defensores de los derechos humanos para que las empresas transnacionales planteen adecuadamente en sus interacciones con las autoridades correspondientes la cuestión de violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos. La complicidad silenciosa se basa en la aceptación creciente de que la influencia de las empresas en los gobiernos trasciende el ámbito comercial y económico y que existe culpabilidad en no ejercer influencia en estas circunstancias. Por ejemplo, la inacción o la actitud de tolerancia por las empresas ante situaciones de discriminación sistemática en el empleo de ciertos grupos por motivos de origen étnico o de género podrían resultar en acusaciones de complicidad silenciosa. Ahora bien, queda claro que los límites de la complicidad silenciosa variarán de una compañía a otra y del contexto del país en el que las actividades tienen lugar (AI *et al.*, 2000, p. 11).

A pesar de que las categorías de complicidad empresarial en abusos de los derechos humanos quedan relativamente bien claras a nivel doctrinal, su tratamiento en el orden internacional jurídico deja mucho que desear.

Complicidad empresarial a nivel internacional jurídico

La jurisdicción de los tribunales penales internacionales especiales se ha aplicado únicamente a personas físicas y no a personas jurídicas, tales como empresas. Sin embargo, el Representante Especial observa que el Derecho Penal Internacional y la jurisprudencia en materia de complicidad constituyen las fuentes de orientación más claras para determinar de manera rigurosa lo que significa «complicidad» (Naciones Unidas, 2008c). En Derecho Penal Internacional este concepto se define en términos de auxiliar e incitar la comisión de crímenes internacionales. Supone (i) una acción u omisión que tenga un efecto sustancial en la comisión de un delito internacional y (ii) el conocimiento de contribuir a la comisión del delito.

En cuanto al primer requisito, en las relaciones entre las empresas y los derechos humanos, un panel de expertos de la Comisión Internacional de Juristas sugiere tres elementos para cualificar un acto o una omisión de complicidad: (i) una conducta que permite la comisión de la violación cuando la violación no hubiera podido ocurrir sin esta contribución, (ii) que exacerbe los efectos de la violación, y/o (iii) que facilite la violación. Por lo tanto, la asistencia necesaria para engendrar complicidad no necesita ser la causa del delito o una contribución necesaria a su comisión (Naciones Unidas, 2008c). Asimismo, es poco probable que la mera presencia de una empresa en un país de por sí origine responsabilidad jurídica por complicidad a pesar de que en raras ocasiones, cuando las empresas tienen gran influencia sobre el perpetrador, es posible analizar este silencio como un indicio de aprobación equiparable a una contribución sustancial a la comisión del delito. Del mismo modo, el simple hecho de que una empresa se beneficie de violaciones de los derechos humanos no debería, por sí solo, crear responsabilidad jurídica a nivel internacional. Pero los actores del sector privado deberían considerar tanto el hecho de operar en países en los que se están cometiendo violaciones de los derechos humanos como el hecho de estar aparentemente beneficiándose de esta violencia como «luces rojas» de advertencia para asegurar que ejercen la debida diligencia adecuada y adaptada al contexto específico en el que desempeñan sus actividades (Naciones Unidas, 2008c).

En cuanto al segundo requisito y a la necesidad de tener el conocimiento de contribuir a la comisión de un delito, se considera satisfecho cuando se conoce que la aportación de la asistencia puede facilitar la existencia de violaciones de los derechos humanos. Lo que se requiere para demostrar el conocimiento de parte de una empresa depende del contexto del proyecto concreto. Es ahora comúnmente aceptado que la contribución a la comisión del delito debe haber sido razonablemente previsible de parte del cómplice aunque no es preciso si el criterio es el conocimiento actual y efectivo o lo que la empresa «debería haber sabido», lo que se refiere a lo que razonablemente cabe esperar que una empresa conozca dadas las circunstancias (Naciones Unidas, 2008a).

Complicidad empresarial a nivel no-jurídico

En contextos no jurídicos, la complicidad empresarial se ha convertido en un indicador importante con el que los actores sociales juzgan a las empresas por su presunta participación indirecta en la vulneración de los derechos fundamentales. En los últimos años, los inversionistas públicos y privados demostraron su gran influencia al apremiar a las empresas para que eviten complicidad en abusos de los derechos humanos, pues los propios fondos de inversión ganan en ventaja comparativa por su expediente en derechos humanos. Fueron cada vez más numerosos quienes pusieron de manifiesto su intención de suspender, cesar o reconsiderar sus relaciones con las empresas que se consideran involucradas directa o indirectamente en violaciones de los derechos humanos (Naciones Unidas, Doc. A/HRC/8/16, 2008).

La esfera no-jurídica ofrece varias iniciativas de regulación colectiva⁶ elaboradas para asegurar que las corporaciones transnacionales no fueran cómplices de violaciones de los derechos humanos. Por ejemplo, de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades, de conformidad con las obligaciones y los compromisos internacionales del gobierno de acogida⁷. Asimismo, la nota explicativa al Principio 2 del Pacto Mundial establece que la complicidad empresarial en la vulneración de los derechos humanos puede producirse esencialmente de las tres maneras ya señaladas: directa, beneficiosa y silenciosa. Por lo tanto, el ámbito de la complicidad en la esfera no-jurídica es mucho más amplio que en la esfera jurídica.

Las propias empresas reconocieron la posibilidad de verse involucradas en abusos de los derechos humanos e introdujeron en sus códigos voluntarios de conducta provisiones específicas con miras a evitarla. Del mismo modo, iniciativas colectivas que fueron originalmente destinadas a prevenir las violaciones indirectas de los derechos humanos, tales como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, también ofrecen implícitamente orientación sobre cómo evitar la complicidad. Es una pena que, dada su dimensión voluntaria, estas iniciativas sólo funcionen para los que están dispuestos a ofrecerse como voluntarios.

5. Conclusión

Tras el estudio llevado a cabo, la primera conclusión que resalta es que la relación entre las empresas transnacionales y los derechos humanos es una cuestión extremadamente compleja y que hay mucho en juego: el derecho de las

⁶ Ver Section 2.1.2.

⁷ Principio general n.º 2 de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

personas a vivir con dignidad, la contribución de las empresas al logro del desarrollo económico, y la sostenibilidad social de la propia globalización. No se trata de una relación antinómica sino más bien interrelacionada y complementaria ya que, hoy en día, el éxito de una empresa pasa por su notoriedad y el prestigio de su imagen, lo cual implica el respeto sin condición de los estándares internacionales mínimos de derechos humanos.

Ahora bien, uno de los desafíos más importantes de las empresas transnacionales que operan en zonas de conflicto para implementar políticas responsables de derechos humanos radica en el papel del gobierno de acogida de tomar en serio sus responsabilidades hacia todos sus ciudadanos —y no sólo hacia las élites— y en el peligro de caer en un papel de hecho estatal. Con respecto a esto, los Estados deben otorgar mayor relevancia a las cuestiones de derechos humanos relacionadas con las empresas transnacionales en su territorio, de modo que superen los estrechos límites institucionales en que están confinadas.

Frente al carácter demasiado generalista y poco coherente de las políticas individuales de RSE y a la confusión generada por la proliferación de sistemas voluntarios de conducta, urge establecer un marco común que permita entender los complejos desafíos de las empresas en relación con los derechos humanos y sentar los cimientos para que el pensamiento y la acción tanto colectiva como individual pueda desarrollarse con efecto acumulativo.

Segundo, llegar a un sistema satisfactorio de protección de los derechos humanos vinculante para las empresas transnacionales requiere estudios minuciosos para profundizar tanto en el significado, las modalidades y las implicaciones del concepto de RSE, como en lo que realmente y objetivamente se puede exigir de los actores del sector privado en relación con los derechos humanos. Esto supone necesariamente realizar análisis más sistemáticos y empíricos enfocados en el papel del sector internacional privado en las zonas de conflicto y en la efectividad de sus respuestas para reducir o mitigar los efectos negativos de sus actividades en circunstancias concretas. Además, parece imprescindible clarificar el concepto de complicidad empresarial a nivel internacional jurídico, lo que es capaz de poner seriamente en peligro la reputación y los resultados económicos de las empresas implicadas en la vulneración de los derechos humanos y asegurar que las empresas transnacionales actúen conforme a las normas internacionales de derechos humanos.

Para concluir este trabajo, insisto en que el éxito de los sistemas socialmente responsables de las empresas transnacionales radica tanto en la regulación internacional de las actividades empresariales que ofrece indicadores fiables de comportamiento ético y ayuden a identificar las políticas y actividades socialmente responsables, como en la voluntad íntima de las empresas de estimular la paz a través del respeto de los estándares éticos de derechos humanos. El significado de las estrategias de RSE no se mide mirando a su intención sino a sus resultados: la mera caridad y el paternalismo no bastan.

Bibliografía

- ALSTON, P. (ed.) (2005): *Non State Actors and Human Rights*, Oxford, Oxford University Press.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL (AI) y THE PRINCE OF WALES BUSINESS LEADERS FORUM (2000): *Human Rights. Is it any of your business?* Londres, Amnistía Internacional UK y The Prince of Wales Business Leaders Forum.
- ARGANDOÑA, A. (2006): *Milton Friedman*, IESE Business School - Universidad de Navarra.
- CLAPHAM, A. y JERBI, S. (2001): «Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses», en *Hasting International and Comparative Law Journal*, vol. 24.
- DRUCKER, P. (1994): *Post-Capitalist Society*, Nueva York, HarperCollins Publishers.
- GÓMEZ ISA, F. (2006): «Empresas Transnacionales y Derechos Humanos: Desarrollos Recientes», en *Lan Harremanak*, Universidad del País Vasco, pp. 55-94.
- INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION (IFC), INTERNATIONAL LEADERS BUSINESS FORUM y GLOBAL COMPACT (2007): *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, International Business Leaders Forum, International Finance Corporation.
- NACIONES UNIDAS (2005): «Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos», E/CN.4/2005/91.
- , (2007): «Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos: Resolución de cuestiones metodológicas esenciales», A/HRC/4/74.
- , (2008a): «Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos», A/HRC/8/5.
- , (2008b): «Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, Adición - Resumen de cinco reuniones de consulta con múltiples interesados», A/HRC/8/5/Add.1.
- , (2008c): «Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, Aclaración de los conceptos de “esfera de influencia” y “complicidad”», A/HRC/8/16.
- , (2008d): «Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales», A/63/270.
- PRANDI, M. y LOZANO, J. M. (2006): *Guía práctica de derechos humanos para empresas*, Barcelona, Escola de Cultura de Pau (UAB) - ESADE.
- REINISCH, A. (2005): «The changing International Legal Framework», en ALSTON, P. (ed.), *Non State Actors and Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, p. 71.
- SHERMAN, J. (2001): *Private Sector Actors in Zones of Conflict: Research Challenges and Policy Responses*, Nueva York, International Peace Academy.
- WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD) (1999): *Corporate Social Responsibility: Meeting changing expectations*, Ginebra, WBCSD.