

**CONSIDERACIONES DE CARA AL TERCER FORO DE NACIONES UNIDAS
SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS
Ginebra – Suiza, 1, 2 y 3 de diciembre de 2014.**

Documento elaborado por:

Eliana Medina Delaneau

Jefferson Ladino

Ada Minotti

Ira Nahomi Moreno

Dilberto Trujillo

Introducción

La RIDH es una organización no gubernamental, con sede en Ginebra, Suiza, con estatuto consultivo ante Naciones Unidas (ECOSOC). Desde la primera edición del Foro mundial sobre las empresas y los derechos humanos hemos participado activamente a través de recomendaciones concretas sobre cómo avanzar en la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

En esta ocasión nos complace transmitir al Foro algunas consideraciones respecto de los cuatro ejes temáticos que serán objeto de discusión y debate, como son: el diálogo y la participación de las partes interesadas, los planes de acción nacionales para la implementación de los Principios Rectores, buenas prácticas y acceso a mecanismos de reparación.

En esta tercera edición del encuentro mundial siguen vigentes las dudas en cuanto a la manera en que los Estados asumen su rol de proteger los derechos humanos frente a las actividades de las empresas.

Uno de los temas de mayor preocupación consiste en la necesidad de implementar planes de acción en el ámbito nacional a fin de llevar a la práctica los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

La elaboración de planes nacionales, como mecanismo de materialización e implementación de derechos, ha sido una recomendación emanada de Naciones Unidas desde hace ya algún tiempo, particularmente desde la Conferencia de Viena de 1993, en la que se propuso que los Estados debían crear estos mecanismos internos con el propósito de adelantar esfuerzos concretos en materia de derechos humanos.

Desde entonces, diversos Estados han aprobado planes de acción en derechos humanos, sin embargo, en algunos casos, éstos duermen hoy en los estantes de las instituciones nacionales de derechos humanos o simplemente no se ha avanzado significativamente en su implementación por falta de voluntad política de las propias autoridades estatales.

Los planes de acción en el campo concreto de las empresas y los derechos humanos, cuya elaboración e implementación se ha recomendado desde el Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, así como desde el propio Foro mundial en sus dos primeras ediciones, no pueden correr la misma suerte. Para ello se debe garantizar que en el proceso de elaboración de un plan de esta naturaleza haya una amplia participación de las partes interesadas, que se doten de instrumentos que permitan

su materialización en el terreno y que se creen mecanismos amplios de seguimiento y evaluación.

Un Plan de Acción Nacional, conocido por sus siglas en inglés como NAP, que no modifique las estructuras judiciales, administrativas y sociales, los códigos de comportamiento de las empresas y que no contemple mecanismos para que las comunidades accedan a la reparación de los daños, será una nueva frustración para la ciudadanía, las víctimas de derechos humanos producto de las actividades de las empresas, así como de las organizaciones de la sociedad civil.

El Grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos no puede seguir mostrando como “casos exitosos” de buenas prácticas, hechos aislados donde una empresa llega a acuerdos con los trabajadores, o bien, acciones en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que como todos los actores involucrados en este debate mundial sabemos, promueve paliativos a poblaciones afectadas en aras de continuar su actividad empresarial y dejan al margen al Estado en lo que respecta a su rol de garante y protector de los derechos humanos.

En el contexto actual es necesario que desde el Foro mundial, y desde la voz de los expertos que integran el Grupo de trabajo, se llegue a un compromiso más sólido por parte de los Estados y de las empresas en garantizar la protección y el respeto total de los derechos humanos por medio de planes concretos que permitan su materialización, incluyendo medidas de reparación efectivas para las víctimas que han sido objeto de violaciones a derechos humanos.

Desde la RIDH y en atención a la agenda de trabajo que nos ocupará a quienes participaremos activamente en este III Foro mundial, proponemos los siguientes elementos de discusión y debate.

Diálogo y participación de las partes interesadas

La RIDH considera que el primer paso para que los planes de acción nacional sean exitosos y garanticen una eficaz protección, respeto y reparación, es el diálogo y una amplia participación de todas las partes interesadas en su elaboración.

Esta participación debe pasar de la consulta de las partes a la vinculación efectiva de todos los actores en la toma de decisiones de manera equilibrada, como también en la definición de procesos claros, periódicos y precisos para el seguimiento y evaluación.

Naciones Unidas ha venido promoviendo las consultas de las partes interesadas para la elaboración de políticas públicas y normas al interior de los países, pero en muchos casos este mensaje no llega a las autoridades locales y se termina por desconocer o excluir a sectores por sus posiciones contrarias, condiciones étnicas, religiosas o de otra índole.

Una norma local que no cuente con la participación de todos los actores, no puede tener éxito en su implementación. El diálogo y el consenso deben ser los mecanismos a tener en cuenta en la elaboración de los planes de acción, en la resolución de conflictos generados por la actividad de las empresas y en la reparación de daños causados, entre otros.



Planes de acción nacionales para implementar los Principios Rectores

El segundo paso de voluntad y acción política de los Estados para intentar disminuir la vulneración de derechos humanos, tanto de sus empresas nacionales como de transnacionales que operan en su territorio, es diseñar e implementar un plan de acción nacional, que integre los Principios Rectores y responda a los requerimientos locales y a los criterios de participación. Un complejo reto, para el cual el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos desarrolló una guía sobre el proceso de elaboración, evaluación y aplicación de los mismos a través de una reciente consulta pública que recogió las recomendaciones y elementos sustantivos de los actores involucrados; la misma se dará a conocer en este Foro.

Por el momento, tan sólo cuatro países, todos de la Unión Europea, han desarrollado su plan de acción: Reino Unido (2013), Países Bajos (2013), Italia (2014) y Dinamarca (2014). España elaboró un borrador que se encuentra en trámite en el Consejo de Ministros; Suiza y Finlandia lo están construyendo y recientemente Estados Unidos anunció que comenzará a desarrollar el propio. En América Latina, hasta el momento no hay información respecto a que algún Estado esté avanzando en esta dirección.

Todos los planes publicados hasta la fecha tienen en común que omiten aspectos muy importantes, al igual que contemplan contradicciones con los propios Principios Rectores.

La primera omisión que se destaca, es que ningún plan prevé un sistema de evaluación periódica, lo cual dificulta medir el progreso y la efectividad. Por lo tanto, es aconsejable que los planes incluyan de manera prioritaria un mecanismo de evaluación, el cual sea dirigido preferiblemente por expertos independientes, no por funcionarios del mismo gobierno. También deben incluir una estrategia de actividades y acciones, para difundir e informar a todos los actores implicados y a la sociedad en general.

La segunda omisión se encuentra en el tercer pilar de los Principios Rectores, “acceso a la reparación”. Todos los planes lo mencionan pero ninguno plantea mecanismos concretos, especialmente en lo relacionado a las acciones judiciales. Sin ello no es posible materializar recursos y/o herramientas que propicien los cambios efectivos y se mantiene prácticamente la misma situación de impunidad que existía previo a su elaboración. Por ello, es recomendable que los Estados concreten compromisos de reparación a las víctimas, que sólo serán producto de un análisis profundo de los cambios viables, medibles y relevantes que se pueden y deben asumir.

La tercera y última omisión importante de los planes, salvo el del Reino Unido, es que no incluyen el período de aplicación y el calendario de revisión de la gestión, datos e información fundamental para delimitar las fases de ejecución, la previsión de las acciones y facilitar las evaluaciones correspondientes. Tanto los Estados que comienzan a discutir la posible elaboración de su plan como para los que ya están en ello, deben delimitar el período de implementación de las acciones e introducir un calendario de seguimiento y evaluación de los mismos.

En cuanto a las contradicciones que comparten todos los planes con los Principios Rectores, resalta la relacionada con la “debida diligencia”. Como bien lo señala la [Coalición Europea para la Justicia Corporativa](#) (ECCJ, por sus siglas en inglés) en su publicación *“Recomendaciones a los Planes de Acción Nacional sobre empresas y*

derechos humanos” (septiembre 2014), “*La debida diligencia sobrepasa el principio jurídico de separar la persona jurídica y la responsabilidad limitada, lo que aísla a las empresas matrices de cualquier responsabilidad por acciones de filiales. En este contexto, las normas nacionales existentes en el ámbito mercantil, del derecho civil y penal, deben ser ajustadas para evitar el conflicto o al menos, considerar hacerlo*”. De lo contrario, se alienta la incapacidad para sancionar la empresa matriz y las filiales podrán seguir esquivando responsabilidades.

La complejidad de la elaboración de un plan coherente y efectivo ha llevado a que organizaciones internacionales e institutos nacionales especializados desarrollen sus guías orientadoras, directrices y ejemplos de buenas prácticas, como es el caso de la Mesa Redonda Internacional Corporativa (ICAR, por su denominación en inglés)- y el Instituto Danés de los Derechos Humanos (DIHR), que sumaron esfuerzos y crearon una guía denominada “Planes de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: equipo de herramientas para el desarrollo, implementación y revisión de los Compromisos del Estado en el marco de Empresas y Derechos Humanos”.

Esta guía dota de estrategias para que líderes nacionales y administraciones locales incorporen el conocimiento y respeto de los derechos humanos en la cultura corporativa de la empresa, al mismo tiempo que da criterios claves que organizaciones de la sociedad civil, e incluso periodistas, deben exigir a sus Estados.

La guía, también denominada el “*Kit de herramientas de los Planes de Acción*”, además de incorporar los Principios Rectores, apela a otros estándares internacionales de conductas empresariales responsables, con el fin de dotarlos de contenido específico, como la Carta Internacional de Derechos Humanos, normas laborales de la OIT y otros estándares del sector privado.

ICAR y DIHR realizaron consultas en los cinco continentes para la elaboración de la guía. En América Latina apoyaron una consulta/evento denominado “Diálogo Latinoamericano sobre la Implementación Nacional de los Marcos de Empresa y Derechos Humanos”, realizado en Bogotá, con el auspicio del gobierno colombiano y el apoyo del gobierno español, en el que participaron miembros del Grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos.

Según el informe del evento, en él “se logró reunir en la misma mesa de debate y establecer puentes entre más de 50 representantes de empresas, Estados, sociedad civil, instituciones nacionales y organizaciones regionales e internacionales que trabajan en América Latina”.

Sin duda alguna, dicha guía constituye hasta la fecha la más sólida orientación de los aspectos, contenidos, procedimientos y herramientas que se deben tener en cuenta para el diseño e implementación de un plan. Por lo que recomendamos e invitamos a todos los Estados y actores implicados a leerla ¹.

¹ Planes de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: equipo de herramientas para el desarrollo, implementación y revisión de los Compromisos del Estado en el marco de Empresas y Derechos Humanos. <http://accountabilityroundtable.org/wp-content/uploads/2014/06/DIHR-ICAR-National-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf>

Principios Rectores y buenas prácticas

Consideramos que en materia de buenas prácticas en el campo de empresas y derechos humanos se ha avanzado poco. Si bien es cierto que los Principios Rectores fueron promulgados hace sólo algunos años, es el momento de construir bases sólidas en las legislaciones estatales como también en el ajuste de las actividades empresariales basadas en derechos humanos, tanto de las pequeñas y medianas empresas, como de las multinacionales.

Actualmente no hay claridad en cuanto a la definición de qué es una buena práctica en el campo de la implementación de los Principios Rectores. A pesar que ciertas empresas aducen respetar los derechos humanos, no hay consenso a nivel internacional sobre los parámetros (indicadores) necesarios para determinar la aplicación de los mismos dentro de sus actividades.

No basta con el mero reconocimiento de los Principios, sino que los Estados deberán trabajar en su incorporación dentro de su propia legislación y obligar a las empresas a asumírselos e integrarlos en sus estructuras. Será éste el momento en el que se pueda estudiar y evaluar el cumplimiento de buenas prácticas por parte de los agentes encargados del respeto y protección de los derechos humanos en las actividades empresariales.

En el debate sobre posibles buenas prácticas, es indispensable separar el concepto de Responsabilidad Social Empresarial/Corporativa, que en todo caso es voluntaria, y la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y de reparar a las víctimas cuando sus derechos sean violados por el accionar empresarial.

Podemos citar el ejemplo flagrante de distorsión de empresas que divulgan como buenas prácticas, las donaciones que hacen a obras de caridad (Responsabilidad Social Corporativa). Estas prácticas son una manera de utilizar una parte de las utilidades adquiridas en sus actividades, sin embargo, no pueden ser definidas como buenas prácticas en nombre de los Principios Rectores porque no se enmarcan precisamente en la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.

En la elaboración de los Planes, los Estados deben tener en cuenta las necesidades y preocupaciones de los grupos de interés dentro de la sociedad civil y las empresas, para garantizar la efectividad en su aplicación.

A partir del proceso de globalización, las empresas han comenzado a crear y difundir numerosos códigos de conducta donde se comprometen a ajustar sus actividades a los Principios Rectores. Vale la pena generalizar, reforzar, y nutrir esa práctica, incluyendo estos principios y más derechos humanos internacionalmente reconocidos, y lograr que dentro de dichos códigos se establezcan cláusulas que obliguen a las empresas a contratar, en el caso de consorcios multinacionales, a proveedores y subcontratistas que respeten dichos derechos y acepten los procesos de control externos.

La difusión de buenas prácticas ayudará a prevenir violaciones de derechos humanos en las actividades de las empresas y serán necesarias para crear un sistema internacional de medida que facilite el control y la implementación, al tiempo que permita a los consumidores acceder a la información sobre la labor de determinada empresa y su desempeño en materia de derechos humanos.

Además de esta tarea fundamental de prevención, Estados y empresas necesitan coordinar esfuerzos para dar justas reparaciones a las víctimas de violaciones de derechos humanos que siguen estando impunes. De hecho, se necesita una compleja cooperación entre las autoridades públicas, la esfera internacional y las empresas responsables de estas transgresiones.

Acceso a mecanismos de reparación

Consideramos decisivo el pilar de reparación para que exista una efectiva aplicación de los Principios Rectores. Sin un verdadero programa de reparación, las empresas que quieran aplicar estas directrices, carecerán de legitimidad y su intención de ponerse a la vanguardia de los derechos humanos se verá drásticamente cercenada.

Los Estados deben garantizar que exista coordinación y complementariedad entre sus respectivos sistemas estatales y no estatales de reparación. Teniendo en cuenta que la población más afectada por las actividades empresariales con frecuencia suelen ser grupos minoritarios y marginados, el Estado debe garantizar que dichas comunidades tengan acceso al conocimiento de los sistemas de reparación y que la información esté disponible en sus idiomas autóctonos, en el caso de los indígenas y de las minorías étnicas. Es fundamental prestar especial atención a dichos grupos vulnerables, con frecuencia aislados geográficamente y generalmente perjudicados por actividades extractivas.

Asimismo, el Estado deberá disponer sus entidades de intermediación, como las Instituciones nacionales de derechos humanos, las defensorías del pueblo y las veedurías, para que ofrezcan a la población afectada información y asesoría respecto de los mecanismos de reparación.

De la misma manera, es imprescindible que los Estados generen medidas para facilitar a la población afectada recursos económicos que les permita acceder a los mecanismos de reparación. Ha sido evidente que uno de los mayores impedimentos para las víctimas es la imposibilidad de asumir los costos para demostrar que han sido objeto de abusos por parte de multinacionales o de empresas nacionales y locales, los cuales muchas veces incluyen la realización de sofisticadas pruebas de peritaje científico, el transporte de expertos a las zonas afectadas y los honorarios de los mismos. Esta situación supone un profundo abismo entre los Principios Rectores y la realidad, por lo cual exige medidas reales y voluntad política de los Estados para garantizar que las víctimas y las multinacionales se enfrenten jurídicamente en igualdad de condiciones.

Finalmente, en el caso que los Estados encuentren dificultades financieras para asumir compensaciones económicas, es preciso que se considere un concepto más amplio de reparaciones que incluya un rango mayor de medidas a su disposición como sanciones penales y administrativas a las empresas, restitución de derechos a las víctimas, reconocimiento de la falta u omisión de la acción estatal, disculpas públicas y garantías de no repetición.



Propuestas para la elaboración de los planes de acción

Para promover el diálogo social y la participación de las partes interesadas en la elaboración de los planes de acción, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- La voluntad política del Estado de convocar a todas las partes interesadas en igualdad de condiciones y oportunidad y el compromiso de todas a participar en el diálogo respetando las diferencias y reconociendo los aportes de los otros.
- La decisión del Estado de aceptar las recomendaciones de las partes, es decir no solamente consultar sino también incluir las propuestas que se realicen.
- Organizaciones de la sociedad civil fuertes (indígenas, sindicales, mujeres, derechos humanos, etc), independientes y con acceso a información necesaria y capacidad para participar en el diálogo en igualdad de condiciones.
- El apoyo institucional del Estado para las organizaciones más débiles y que requieren apoyo gubernamental para poder participar tanto en la preparación de sus aportes con su sector social, como en los diálogos y debates.
- El reconocimiento y el respeto de las decisiones tomadas durante el proceso de diálogo social, las cuales no deben ser modificados por los parlamentos en el momento de elaborar normas. Es común que se invita a “participar” y cuando se llega a la adopción de instrumentos normativos, las decisiones que se tomaron en el proceso de consulta, son modificadas por los parlamentos o el gobierno.
- El Estado debe garantizar a todas las partes por igual, el derecho a la participación democrática, a la toma de decisiones, a ser escuchados, a tener en cuenta sus aportes, a ser incluidos en los procesos de seguimiento y evaluación.
- Se recomienda implementar un proceso para que la elaboración de estos planes sea transparente, publicando borradores y aportando informes de interacción para las partes interesadas.
- El desarrollo de los planes debe contar con el respaldo de las instituciones políticas pertinentes a nivel ministerial y parlamentario, ya que la aplicación de los Principios Rectores requerirá cambios legislativos y éstos sólo se podrán hacer si las instituciones que tienen autoridad para hacer las reformas, lo reconocen y lo aceptan desde el comienzo del proceso.
- En cuanto al contenido de los planes de acción, a pesar de tener especificidades dependiendo del contexto nacional y su propia legislación, debe tener en cuenta lo estipulado en los Principios Rectores y el Derecho Internacional en materia de derechos humanos.
- Es indispensable un marco institucional formal que evalúe las buenas prácticas y sirva de referente para no dar lugar a diferentes interpretaciones de estos Principios, que hoy en día conllevan abusos por parte de ciertos actores empresariales.

- Deben crearse indicadores internacionales que se puedan articular a nivel nacional de acuerdo con las necesidades identificadas dentro de los correspondientes planes, teniendo en cuenta las convenciones internacionales de derechos humanos. La creación de estos indicadores no será suficiente si no se desarrollan sistemas de control para la implementación de los Principios Rectores y en general de los impactos de las empresas sobre los derechos humanos.

Esta labor deberá llevarse a cabo en dos momentos: un primer momento se efectuará dentro de cada empresa a través de auditores internos, que llevarán a cabo el proceso de control y vigilancia del respeto de los derechos humanos dentro de todas las actividades de la empresa. Pero esta tarea no se puede dejar únicamente a las empresas, así que será indispensable la labor de los Estados en un segundo momento, que se encargarán de establecer sistemas de evaluación para efectuar el control externo, por ejemplo integrándose a otros ya establecidos, como es el caso de los controles de condiciones de trabajo o formando inspectores estatales especializados en la materia.

- Se podrá armonizar el control del impacto de las empresas sobre los derechos humanos creando un estándar internacional específico al respecto, facilitando considerablemente la tarea de control por parte de los Estados, por un lado y de implementación por parte de las empresas, por el otro, y en sus relaciones con los proveedores y subcontratistas.
- Como parte del sistema de protección de los derechos humanos, es necesario para la empresa hacer una adecuada gestión de riesgos que le permita saber cuáles son las principales vulnerabilidades dentro de sus actividades y cuáles son las amenazas que podrían presentarse. Así, cuando la empresa tenga clara esta identificación de riesgos podrá establecer las medidas preventivas y correctivas viables que garanticen mayores niveles de protección.

Estimamos, que para brindar un acceso amplio e inclusivo a los mecanismos de reparación que redunden en resultados concretos es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos por parte de todas las contrapartes (empresas, Estados, agremiaciones, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil):

- Dar seguimiento a algunos de los casos más emblemáticos de violaciones de derechos humanos por parte de empresas transnacionales con el fin de entender la lógica de las mismas e identificar los puntos de mayor prioridad para los afectados. Es preciso primero entender la posición de las víctimas para poder diseñar mecanismos efectivos de reparación que ataquen las causas estructurales de las violaciones y que consigan una reparación efectiva.
- Seguir de cerca las iniciativas tomadas por la Unión Europea (UE) para desarrollar y ahondar la aplicación de los Principios Rectores de la ONU. Analizar los resultados del trabajo preparatorio adoptado por la UE “Una estrategia renovada de la UE 2011-2014 para la Responsabilidad Social Empresarial”². Con esto se busca estudiar las acciones de los países más

² Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo: Estrategia renovada de la UE para 2011 – 2014 sobre responsabilidad social de las empresas: <http://eur-lex.europa.eu/legal->

desarrollados partiendo del principio que son éstos quienes tienen mayor solidez, recursos y capacidad jurídica para hacer valer sus leyes de manera que sea posible obtener experiencias significativas en el campo de la reparación.

En Europa también hay violaciones de derechos humanos por parte de empresas, especialmente en Europa del Este, lo cual abre un espacio para que los avances en materia de reparación inicien desde este escenario.

- Subrayar la doctrina de derechos humanos contenida en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, según el cual cada individuo y cada órgano de la sociedad está bajo la responsabilidad de mantener la promoción y observancia de los derechos humanos, lo cual incluye la responsabilidad de las compañías para asegurar que no están envueltas en abusos de derechos humanos bajo ninguna circunstancia³.
- Fortalecer la idea que incluir normativas de obligación de respeto y de reparación en eventuales violaciones de derechos humanos es una ventaja potencial y no un lastre para las empresas. Es decir, que las empresas que se involucren ganarían un importante reconocimiento de la misma manera que ha sucedido con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Propender por la coordinación de las diferentes medidas de la UE. Como el foro de empresas y derechos humanos y el foro de *multistakeholders* sobre RSE⁴.

Sobre medidas jurídicas, desde un enfoque preventivo

- Dirigir esfuerzos para que en los acuerdos de inversión los países en vías de desarrollo incluyan cláusulas de respeto a los derechos humanos dirigidas a las empresas transnacionales en las que se les exija la reparación en caso de eventuales violaciones de derechos fundamentales. El ejemplo emblemático de esta figura jurídica fue el Convenio ATPA⁵ entre Colombia y USA, antes de la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), el cual levantaba aranceles a los productos colombianos y debía ser renovado cada 4 años. Igualmente en el Acuerdo de Cooperación entre la UE y la Comunidad Andina de Naciones⁶ de 1993 se le exigía a los países andinos ciertos estándares de derechos humanos para poder beneficiarse de la cooperación europea.

<content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=ES>

³ Comentarios de la Unión Europea al borrador de Principios Rectores en 2011: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/eu-comments-on-draft-guiding-principles-31-jan-2011.pdf>

⁴ Foro de multistakeholders sobre RSE: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/index_en.htm

⁵ Andean Trade Preference Act (ATPA) y Andean Trade Preference and Drug Eradication Act (APTDEA): http://www.inviertaencolombia.com.co/en/Adjuntos/110_Descargar%20-%20COMERCIO%20EXTERIOR.pdf

⁶ Acuerdo de Cooperación entre UE y CAN: http://eeas.europa.eu/delegations/colombia/documents/eu_colombia/pdca_1203_es.pdf

- En el momento de firmar Acuerdos TLC con países europeos los países latinoamericanos también pueden incluir cláusulas para que los primeros obliguen a sus empresas a firmar compromisos explícitos de respeto, protección y reparación en casos eventuales de violaciones de derechos humanos. Esto en concordancia con el hecho que son los Estados sobre quienes primero recae la responsabilidad de promover y proteger los derechos humanos. Es decir que no se le imponen nuevas responsabilidades a las empresas sino que se fortalecen las condiciones y requerimientos exigidos para permitir su actividad en un país.
- Regulación jurisdiccional de Bruselas I, sobre el reconocimiento y refuerzo de los juicios en asuntos civiles y comerciales.
- Regulación de Roma II sobre ayuda legal, para el funcionamiento de mecanismos judiciales basados en el Estado (Principio Rector 26).

Medidas extrajudiciales - Enfoque de seguimiento

- Promover las asociaciones (*partnership*) entre organizaciones de la sociedad civil y las Pequeñas y medianas empresas (PYMES). Esto con el fin de asesorar a estas empresas en el tema de derechos humanos y de Principios Rectores.
- Promover el respaldo de la Unión Europea a los principios de la Organización europea para la cooperación y el desarrollo (OECD), para el establecimiento de mecanismos de divergencia estatales no judiciales.
- Estudiar las distintas acciones ya implementadas por la Unión Europea en países asiáticos orientados a obligar a las empresas a desarrollar medidas de RSE.

