

FORO EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS
LUNES 19 DE AGOSTO DE 2019
MONTERREY, NUEVO LEÓN

MESA 1

EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS Y DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO

Contexto:

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU respaldó por unanimidad los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.¹

Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todo tipo de empresas, en el contexto de las actividades empresariales tanto el Estado como actor económico y las empresas deben impulsar políticas públicas y políticas empresariales que vayan de la mano con las normas y principios internacionalmente reconocidos en materia de derechos humanos.

Adicionalmente, la Recomendación General No. 37 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se identificaron 65 recomendaciones relacionadas con la transgresión a los derechos humanos con participación de empresas públicas y privadas; siendo 75% de tipo privado, 12.5% de empresas públicas y el 12.5%, empresas públicas y privadas.²

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, disponible en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Recomendación General No. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_037.pdf

Preguntas detonadoras:

1. ¿Cuáles son las principales acciones que el Estado Mexicano debe llevar a cabo para impulsar una política de Empresas y Derechos Humanos?
2. ¿Cuáles son los retos que tienen las empresas para implementar políticas de Derechos Humanos?
3. ¿Qué estrategias pueden implementar el Estado, las Empresas y la Sociedad para avanzar en una política de Empresas y derechos humanos?
4. ¿Cómo pueden apoyar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos como resultado de su visita a México realizada del 29 de agosto al 7 de septiembre de 2016 a la creación de políticas públicas?



MESA 2

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Contexto:

La legislación mexicana no cuenta con una ley específica reguladora en materia de Empresas y Derechos Humanos, sin embargo existe un gran número de leyes federales y generales que regulan la actividad de las empresas de todos los sectores industriales en diversos aspectos.

La Recomendación General No. 37 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos aborda el tema del respeto y observancia de los Derechos Humanos en las actividades de las empresas, la cual tiene un triple objetivo: a) establecer los parámetros de respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas públicas y privadas en México; b) presentar propuestas de políticas públicas encaminadas a que haya debida alineación de la relación Estado-Derechos Humanos-Empresa y, c) presentar propuestas de modificaciones legislativas específicas para que en las actividades de las empresas se incluya como uno de sus componentes el tema de los derechos humanos.

En el marco normativo internacional tenemos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos emitidos por Naciones Unidas en 2011, los cuales contemplan el rol del Estado y las Empresas, con la finalidad de consolidar una cultura de respeto de los derechos humanos, además de una serie de ordenamientos protectores de los mismos.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos plantean en su primer pilar, sobre el deber de protección a cargo del Estado, que debe existir un marco normativo y reglamentario apropiado para regular efectivamente la actividad de las empresas que pueda generar impactos adversos en los derechos humanos. Lo anterior refleja la postura del Comité de Derechos Humanos (Observación General 31), del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General 24) y de la jurisprudencia constante de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quienes al interpretar los respectivos tratados, han señalado que es un deber del Estado adaptar su marco normativo de forma que se cumpla con las obligaciones derivadas de dichos instrumentos convencionales, notablemente de respetar y garantizar los derechos en su territorio o jurisdicción, incluso en lo que concierne a las relaciones entre actores privados.

Lo anterior implica, en consecuencia, que una de las obligaciones del Estado es llevar a cabo una revisión exhaustiva de su normatividad nacional, para verificar su complementariedad con las

obligaciones internacionales de derechos humanos en vigor, y en caso de que existan inconsistencias entre ellos, llevar a cabo las reformas legislativas o adecuaciones reglamentarias pertinentes. Lo anterior abarca numerosos aspectos, incluyendo el derecho societario o mercantil que regula la creación de sociedades y las obligaciones que sobre ellas pesan en materia de respeto a los derechos humanos; la capacidad del Estado de regular a los actores privados que participan en las distintas industrias o sectores económicos, y en particular en aquellas en donde existe una probabilidad alta de impacto adverso en los derechos humanos por las actividades empresariales; y ciertamente en lo que respecta a los mecanismos judiciales y extrajudiciales que permitan a las víctimas acceder a mecanismos de reparación, a fin de garantizar su efectividad.

Preguntas detonadoras:

1. ¿Cómo integrar el marco normativo nacional e internacional en materia de Empresas y Derechos Humanos en el Programa Nacional de Derechos Humanos 2019-2014?
2. ¿Cuáles son las propuestas para armonizar la normatividad empresarial y los derechos humanos?
3. ¿Qué temas de las recomendaciones internacionales deben incorporarse para la creación de propuestas de ley o reformas en materia de empresas y derechos humanos, para lograr una armonización normativa?



MESA 3

DERECHOS LABORALES EN LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Contexto:

La Reforma Laboral de mayo de 2019 establece diversos cambios, entre los que se destacan:

- La obligación de los patrones de entregar de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro los 15 días siguientes en los que se deposite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Los contratos colectivos de trabajo deberán revisarse al menos una vez cada cuatro años.
- Respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones se establece que las y los trabajadores y patrones, tienen derecho de constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la condición de observar los estatutos de las primeras, sin que se necesite autorización previa.
- Las y los trabajadores tienen derecho de libre afiliación y no están obligados a formar parte o no de agrupaciones.
- Se crean los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral como Organismos Públicos Descentralizados en cada Entidad Federativa, que sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con una función más conciliadora en materia federal y llevarán el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y de las organizaciones sindicales.
- Se establece la obligación del patrón de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- Establece que en los procedimientos de conciliación que cuando exista acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos, para tal efecto dicho procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado.
- Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el IMSS sobre prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social se tramitarán ante los Tribunales Federales en materia laboral, y las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.
- La reforma optimiza el derecho a una tutela judicial efectiva, entendida como el derecho a acudir a tribunales independientes e imparciales a plantear una pretensión o defenderse de una acusación.



En materia internacional la regulación normativa se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, de los cuales derivan los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas³, mismos que en materia laboral establecen:

- a) Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- b) Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- c) Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- d) Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Finalmente, fenómenos como la informalidad laboral y la subcontratación han impedido el ejercicio pleno de dos derechos humanos laborales que resultan fundamentales para el ejercicio de otros derechos humanos: el derecho a la libertad de asociación sindical y a la contratación colectiva de trabajo. Estas condiciones afectan en mayor medida y de forma diferenciada a mujeres trabajadoras y a personas trabajadoras pertenecientes a pueblos indígenas (tales como las y los jornaleros agrícolas). En este sentido, la reforma laboral de 2019 y la reciente ratificación del Convenio 98 de la OIT representan una oportunidad para que el Estado y las empresas a lo largo de sus cadenas de valor garanticen y respeten el ejercicio pleno de los derechos laborales de las y los trabajadores en México.

Preguntas detonadoras:

1. ¿Qué medidas se proponen para que las empresas verifiquen que existen condiciones satisfactorias de trabajo a lo largo de sus cadenas de valor?
2. ¿Qué mecanismos se pueden adoptar para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la explotación infantil?
3. ¿Qué acciones y medidas se han incorporado en la legislación para garantizar los derechos laborales y evitar la precariedad laboral?
4. ¿Qué medidas proactivas pueden tomar el Estado y las empresas para combatir la brecha de desigualdad y los impactos diferenciados en las violaciones a derechos laborales hacia mujeres trabajadoras?

³ United Nations Global Compact, *Los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, disponible en <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission>



MESA 4 MECANISMOS DE DEBIDA DILIGENCIA

Contexto:

Según la definición Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de la ONU⁴, debida diligencia en materia de derechos humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas, la debida diligencia busca prevenir o evitar impactos adversos de las empresas sobre los derechos humanos.

Las empresas son una pieza clave de la sociedad actual y por tanto, de su desarrollo, existe un consenso internacional que les exigen algunas conductas básicas en el ámbito del respeto a los derechos humanos tanto en sus actividades como en sus operaciones.

El Principio número 17 de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos denominado “La Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos”, señala lo siguiente:

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

⁴ OHCHR, *Resumen del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163) Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos, practicas emergentes, desafíos y perspectivas futuras,* disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf

- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.⁵

El proceso de debida diligencia en las empresas debe contar con un sistema de supervisión y vigilancia de sus acciones, herramientas y mecanismos para averiguar si cubren los impactos directos o indirectos que pueda generar la empresa. Asimismo, si sus mecanismos de mitigación son eficaces y en su caso, si las personas afectadas por sus operaciones son protegidas; además de contemplar, si las empresas relacionadas con sus actividades respetan las mismas directrices.

Si bien son las empresas las que han de iniciar estos mecanismos de debida diligencia, el Estado ha de impulsar y exigir la creación de estos mecanismos y coadyuvar a su implementación y cumplimiento.

Preguntas detonadoras:

1. ¿Cómo se identifican los problemas de derechos humanos en las cadenas de valor de las empresas en México?
2. ¿Cómo implementar un mecanismo de debida diligencia obligatorio en derechos humanos?
3. ¿Cuáles son los retos y oportunidades para la implementación de una ley de debida diligencia obligatoria en derechos humanos en México?

⁵ OHCHR, “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, disponible en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

MESA 5

ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y SU IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE Y LOS DERECHOS HUMANOS

Contexto:

La crisis de derechos humanos que vive México, así como el riesgo para quienes los protegen, quienes defienden el ambiente, la tierra y el territorio, ha sido reconocido por diversos organismos de Naciones Unidas y por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.

Los patrones de violaciones más recurrentes son contra el derecho a la tierra y territorio; el derecho al acceso a la información; a un medio ambiente sano; impactos negativos a la salud. Dichas violaciones suelen circunscribirse en el marco del desarrollo de megaproyectos, en gran parte por la existencia de una política económica y social que carece de toda perspectiva de sustentabilidad y pertinencia biocultural, que ocasiona el consumo desmedido de los recursos naturales, la destrucción ecológica, la deforestación, la erosión de suelos y del patrimonio biocultural, la desertificación, la sobreexplotación de recursos naturales y la contaminación de agua y aire.

Las empresas vinculadas con estas situaciones se dedican principalmente a actividades de minería, energía eólica, presas hidroeléctricas, agroindustria, infraestructura, explotación de hidrocarburos y gasoductos, inmobiliario, turismo y maquilas, entre otros. Cabe señalar que la legislación mexicana no establece la definición de medio ambiente sano, ni de sus componentes como la calidad del agua, calidad del suelo y calidad del aire.

Por otro lado, varias de las actividades empresariales contribuyen negativamente al cambio climático y a sus impactos de Derechos Humanos al generar la pérdida de ecosistemas estratégicos como bosques y selvas tropicales, la afectación de los recursos hídricos como ríos y acuíferos y la contaminación de componentes vitales para la vida como los suelos, el aire y el agua. Aunque México cuenta con 14 leyes en materia ambiental,⁶ todavía son necesarias disposiciones que busquen regular la actividad de las empresas referente al impacto medioambiental, considerando las afectaciones ambientales y las violaciones a los derechos humanos.⁷

⁶ Portal oficial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Recomendación general no. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_037.pdf

⁷ Coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, *México: Derechos Humanos y Empresas*, disponible en http://www.aida-americas.org/sites/default/files/informe_mx_empresas_ddhh_68.pdf



Preguntas detonadoras:

1. ¿Cuáles son los principales impactos en derechos humanos y el medio ambiente derivado de las actividades empresariales en los territorios?
2. ¿Qué cambios son necesarios para garantizar el derecho a la información, participación y acceso a la justicia en materia ambiental?
3. ¿Qué acciones legales o institucionales se deben incluir para atender los impactos a los derechos humanos por actividades empresariales públicas y privadas?
4. ¿Cómo establecer un marco de respeto a los derechos humanos de las Personas Defensores del medio ambiente en las actividades empresariales?



MESA 6

ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN Y MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

Contexto:

La Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha elaborado numerosos documentos que permiten entender el tema sobre los mecanismos de reparación del daño de violaciones a derechos humanos. En su informe Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales se indica que las empresas pueden verse involucradas en violaciones de los derechos humanos de muchas maneras; por los efectos adversos que estas pueden causar o contribuir a causar a raíz de sus propias actividades, o como consecuencia de sus relaciones comerciales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la noción del concepto de "Reparación del daño" no existía en la Constitución, desde su promulgación en 1917 y hasta el 2000, sin embargo esta situación cambió paulatinamente con las siguientes cuatro reformas constitucionales: (1) la de 21 de septiembre de 2000 que introdujo en el texto del artículo 20 constitucional, un apartado B; (2) la de 14 de junio de 2002 que reformó el artículo 113 constitucional para adicionarle un segundo párrafo (que actualmente se encuentra en la parte final del artículo 109); (3) la de 18 de junio de 2008 en materia procesal penal que trasladó el catálogo de derechos de las víctimas y ofendidos al apartado C del artículo 20 constitucional, e incorporó en su fracción VII, el derecho a impugnar determinaciones del Ministerio Público que afecten la obtención de la reparación del daño; y (4) la de 29 de julio de 2010 que introdujo en la Constitución Federal el fundamento de las acciones colectivas.⁸

La reforma constitucional del 10 de junio de 2011, reconoció la "reparación por violaciones a derechos humanos". En esta tesitura es que deriva la creación de la CEAV y hasta diciembre de 2018, se tenían registradas 19 comisiones estatales de atención integral a víctimas, de las 19 entidades federativas que cuentan con comisiones de víctimas, sólo siete han destinado recursos para las víctimas; sin embargo, estos son administrados por las procuradurías de justicia.⁹

En la Recomendación General No. 37, la Comisión Nacional de Derechos Humanos considera que las medidas de remediación o de resarcimiento de daños son las acciones que deben cumplir las empresas cuando se producen o generan violaciones a derechos humanos para reparar, reponer o compensar a las víctimas o afectados por cualquier actividad empresarial relacionada con la cadena

⁸ Tesis: 1a. CCCXXXVII/2018 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, diciembre de 2018, p. 400.

⁹ CNDH, Análisis Situacional de los Derechos Humanos de las Víctimas del Delito y Violaciones a los Derechos Humanos, disponible en <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=30081>



de producción de bienes o servicios, sea al interior de la empresa o en relación con terceros ajenos a la empresa.¹⁰

La CNDH identificó 162 leyes cuyo contenido regula la actividad de las empresas y los mecanismos para el acceso a reparaciones de las víctimas de violaciones a derechos humanos derivadas de la actuación de las empresas; lo que representa el 53% de las 305 leyes publicadas en la página del Congreso de la Unión; de las 162 leyes, 40 son generales y 122 federales, las cuales los sujetos a quienes le son aplicables: 95 a todas las empresas, 8 a empresas públicas y 59 a empresas que tienen nexo con el Estado.¹¹

Por otro lado, los Principios Rectores señalan que el término de mecanismo de reclamaciones incluye cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.¹²

Los procedimientos de reparación deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción, así como cualquier otro acto que pueda influir en su resultado de manera negativa para el afectado o afectada, independientemente de la vía de reparación que opte.

Preguntas detonadoras:

1. ¿Cómo garantizar que las empresas cuenten con mecanismos de reparación y no repetición; y que éstos sean efectivos?
2. ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las personas que resultan impactadas negativamente por la actividad empresarial cuando buscan acceso a la reparación?
3. ¿Cómo garantizar el acceso a la justicia mediante mecanismos de reparación y no repetición eficaces relacionadas con las actividades empresariales?
4. ¿Cómo puede reforzarse desde el PNDH 2019-2024 el papel de los mecanismos de reparación y la capacidad regulatoria del Estado frente a los impactos empresariales adversos a los derechos humanos?

¹⁰ CNDH, Recomendación General número 37, disponible en https://www.cndh.org.mx/tipo/226/recomendaciones-generales?field_fecha_creacion_value%5Bmin%5D=&field_fecha_creacion_value%5Bmax%5D=&keys=34%2F2018&items_per_page=10.

¹¹ Cfr. Recomendación General N. 37 emitida por la CNDH.

¹² Organización de las Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf