



RECOMENDACIÓN GENERAL No. 37

SOBRE EL RESPETO Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS

Ciudad de México, a 21 de mayo de 2019.

SEÑOR PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

SEÑORAS Y SEÑORES INTEGRANTES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.

SEÑORAS Y SEÑORES TITULARES DE LAS SECRETARÍAS DE GOBERNACIÓN; DE ECONOMÍA; DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO; DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; DE ENERGÍA; DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES Y DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES.

SEÑORES DIRECTORES GENERALES DE PETRÓLEOS MEXICANOS; COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD; FINANCIERA NACIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL, FORESTAL Y PESQUERO; NACIONAL FINANCIERA; SOCIEDAD HIPOTECARIA FEDERAL; BANCO DEL AHORRO NACIONAL Y SERVICIOS FINANCIEROS; BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR; BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS Y BANCO NACIONAL DEL EJÉRCITO, FUERZA AÉREA Y ARMADA.

SEÑORAS Y SEÑORES TITULARES DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES Y DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SEGUROS Y FIANZAS; DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE; PROCURADURÍA AGRARIA; PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR; PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO; COMISIÓN NACIONAL DE ARBITRAJE MÉDICO; COMISIÓN NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS Y DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

SEÑORA GOBERNADORA Y SEÑORES GOBERNADORES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y JEFA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

SEÑORAS Y SEÑORES INTEGRANTES DE LOS PODERES LEGISLATIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Distinguidos señores y señoras:

1. El artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades tienen el deber, en el ámbito de su competencia, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, lo cual comprende todas las funciones y actos, tanto

en su relación con otras autoridades de cualquier nivel de gobierno y de los poderes del Estado, como en las relaciones con particulares, entre ellas, las personas jurídicas colectivas (también denominadas personas morales) y las empresas.

2. En el contexto internacional los Estados tienen el deber de proteger, cumplir y respetar derechos humanos frente a las actividades empresariales y las empresas públicas y privadas tienen la responsabilidad de no violar derechos humanos. La Comisión Nacional como Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) reconocida en el ámbito internacional, tiene la obligación de impulsar la observancia de los derechos humanos frente a las actividades de las empresas en el país en todos sus procesos productivos.

3. La Comisión Nacional emite la presente Recomendación General con fundamento en los artículos 6º, fracción VIII, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 140 del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que prevén como atribución de este Organismo Nacional el proponer a las diversas autoridades del país, promuevan los cambios y modificaciones de leyes y reglamentos, así como de prácticas administrativas, para procurar y garantizar una mejor y más amplia protección de los derechos humanos.

4. La Comisión Nacional solicitará a la Secretaría de Economía remita copia de la presente Recomendación General a todas las cámaras de todos los sectores productivos, así como de las confederaciones que estén registradas para que la hagan del conocimiento de sus afiliados o cámaras, según el caso. Es importante que las personas empresarias conozcan su rol de responsabilidad en el respeto a los derechos humanos de todas las personas que forman parte de la empresa, y de todas las personas con las que mantiene o puede mantener relaciones jurídicas, geográficas o de otra índole, así como de las situaciones de riesgo que pueden propiciar violaciones a derechos humanos.

5. La Comisión Nacional considera que, a partir del conocimiento que tengan todas las personas que integran la comunidad empresarial del país, de la problemática existente, de la responsabilidad que ahora tienen en materia de derechos humanos y de las opciones de evitar riesgos y no causar daños con sus actividades productivas, se puede generar en conjunto una cultura de respeto a los derechos humanos que sea parte de su filosofía y estrategia empresarial y no algo ajeno y distante en que no tienen compromiso alguno.

6. La Comisión Nacional considera que para el desarrollo efectivo de los derechos humanos, en el menor tiempo posible, en la nueva relación empresa y derechos humanos se requiere de la participación y voluntad de las autoridades y de la asunción real del compromiso por parte de las empresas para establecer como paradigma que el obtener mayores ganancias económicas es compatible con el respeto a los derechos humanos. Se debe dar un giro a la óptica de las empresas para crear un modelo de actividad productiva empresarial que tenga como resultado beneficios para la propia empresa, para la sociedad y para el Estado¹.

7. La Comisión Nacional dará seguimiento a la presente Recomendación General para verificar su cumplimiento, por considerar que es la manera de hacer efectiva la observancia y respeto a los derechos humanos por parte de las empresas, en sus relaciones internas y con la sociedad, estableciendo reglas de actuación para las diversas autoridades encargadas de supervisar y vigilar el desempeño de las empresas desde la perspectiva de los derechos humanos.

8. En el contexto de las actividades empresariales, tanto en el ámbito nacional como el internacional, se han identificado situaciones que propician violaciones a

¹ Guadarrama, Enrique, señala que “El reto es lograr que las empresas vean el respeto a los derechos humanos, más que una obligación legal, una convicción empresarial que les redunda mayor presencia frente al público y, por ende, mayores beneficios económicos”, “Reflexiones en torno a las empresas y derechos humanos”, en *Memoria Foro sobre Aspectos Internacionales de la Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos*, México, CNDH, 2015, p.87.

derechos humanos de grupos o colectividades, lo que ha obligado a poner en el centro de atención a las empresas como nuevo sujeto responsable de respetar los derechos humanos.

9. La Recomendación General 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.

10. La Comisión Nacional considera que es compatible el trinomio *ganancia económica-riesgo empresarial-observancia de derechos humanos* y que el tema de respeto a los derechos humanos no debe ni puede ser visto como un obstáculo del sano ejercicio económico del sector empresarial, sino como un área de oportunidad para redireccionar las políticas y estrategias empresariales. Cuando las empresas respetan derechos humanos pueden lograr esquemas de confianza con sus trabajadores; con los usuarios y consumidores de sus bienes, productos o servicios y con la comunidad o sociedad en general. Esta confianza permite generar modelos empresariales sostenibles con amplios beneficios a las empresas, en los que se incluya innovación y crecimiento, además de permitir operar sus proyectos con seguridad y menor riesgo. Esto puede acarrear una imagen positiva de la empresa al exterior².

² “Al respetar los derechos humanos una empresa tiene mayores posibilidades de ganancia económica porque lleva implícito reconocimiento social para los productos que fabrica o los servicios que ofrece; una suerte de sello de identificación del público de que se está en presencia de una empresa que se respeta derechos humanos”. Guadarrama, Enrique, “La actuación de la CNDH en temas de empresas y Derechos Humanos” en *Memoria del Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el contexto de las actividades empresariales y el desarrollo sostenible*, México, CNDH, 2016, p. 141.

11. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas dependencias, instancias de gobierno y documentos se harán con acrónimos o abreviaturas, a efecto de que facilite la lectura y evitar su constante repetición, los cuales podrán ser identificados como sigue:

Nombre o denominación	Acrónimo
Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	Agenda 2030
Comisión Federal de Electricidad	CFE
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Comisión Nacional
Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos	CIC de las INDH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales	DESCA
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	UNICEF
Instituto Mexicano del Seguro Social	IMSS
Instituto Nacional de Migración	INM
Instituciones Nacionales de Derechos Humanos	INDH
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Manifestación de Impacto Ambiental	MIA
Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos.	Normas de Empresas Transnacionales
Objetivos de Desarrollo Sostenible	ODS
Organización de los Estados Americanos	OEA
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Internacional de Trabajo	OIT
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	OCDE
Plan de Acción Nacional	Plan de Acción
Petróleos Mexicanos	PEMEX
Principios Rectores Sobre las Empresas y Derechos Humanos	Principios Rectores
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	PROFEPA
Secretaría de Gobernación	SEGOB

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	SEMARNAT
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	STPS
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

12. Para pronta referencia de los distintos rubros que se desarrollan en la presente Recomendación General se sigue el siguiente índice:

I. GLOSARIO	8
II. CONSIDERACIONES PRELIMINARES	11
III. ANTECEDENTES	22
1. Antecedentes en el ámbito internacional	22
2. Antecedentes en las INDH.....	33
3. Marco normativo en materia de empresas y derechos humanos.	36
3.1. Documentos de la ONU	39
3.2. Documentos de la OEA	48
3.3. Documentos de las INDH.....	51
3.4. Documentos de la OCDE.....	53
3.5. Leyes nacionales relacionadas con la actividad empresarial	62
4. Políticas públicas en la legislación comparada	66
4.1. Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos	67
4.2. Mecanismos de asesoría mediación y conciliación	70
4.3. Legislación con obligaciones y sanciones para las empresas.....	73
IV. SITUACIÓN JURÍDICA.....	81
1. Competencia de la Comisión Nacional en materia de empresas y derechos humanos.....	82
2. Línea del tiempo del trabajo de la Comisión Nacional en el tema de empresas y derechos humanos.	86
3.1. Periodo 1990-2000	92
3.2. Periodo 2001-2011	93
3.3. Periodo 2012-2018.	94
3. Recomendaciones de la Comisión Nacional relacionadas con actividades empresariales.....	95
V. OBSERVACIONES.	101
1. Empresas y el derecho al desarrollo	101
2. Las obligaciones del Estado respecto de las actividades de las empresas.....	106
2.1. Contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respeto a derechos humanos.....	106
2.2. Hacer cumplir las leyes.....	107

2.3. Establecer medidas de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos	108
2.4. <i>Establecer mecanismos legales para investigar y sancionar a empresas cuyas actividades se relacionen con violaciones a derechos humanos</i>	109
3. La empresa como nuevo sujeto obligado en temas de derechos humanos	110
3.1. Elementos para acreditar que las empresas respetan derechos humanos	120
A. La empresa cumple con las obligaciones establecidas en la ley	120
A.1. Leyes Federales.....	122
A.2. Leyes Generales.....	127
B. La empresa asume el compromiso corporativo de respetar derechos humanos	129
C. La empresa cuenta con un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los riesgos de violaciones a derechos humanos.	130
C.1. Evaluación de impactos	131
C.2. Mitigación de riesgos a los derechos humanos.....	133
C.3. Seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo para determinar su eficacia.....	136
C.4. Publicación de los resultados del proceso de debida diligencia	140
3.2. Medidas de remediación o resarcimiento de daños. Mecanismos prácticos operativos de reparación.....	141
3.3. Diferencia entre Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad de Respetar los Derechos Humanos.	144
3.4. Análisis de las empresas privadas obligadas a respetar derechos humanos ..	148
A. Empresas que cotizan en las Bolsas de Valores en México.....	149
B. Empresas que mantienen una relación jurídica con el Estado.	150
C. Empresas en general.....	154
4. Acceso a mecanismos de reparación de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial	155
1. Al interior de las empresas	166
2. Al exterior de las empresas	184
3. Al interior y al exterior de las empresas	232
VII. CONSIDERACIONES FINALES.....	238
VIII. RECOMENDACIONES GENERALES	239
ANEXO 1	250
ANEXO 2	264
ANEXO 3	298

I. GLOSARIO

13. Para un mejor entendimiento de los conceptos empleados en esta Recomendación General, se presenta el siguiente **glosario**:

Cadena de valor empresarial o productiva: Secuencia de actividades que se desarrollan durante todo el proceso de producción de un bien o servicio hasta ofrecerlo al consumidor o usuario. Abarca desde el diseño de fabricación hasta su comercialización para el consumo o goce, esto es, involucra la obtención de materia prima y la producción de ésta, el almacenamiento, transporte y la distribución o entrega. En el proceso pueden intervenir una o más empresas o personas físicas, lo que genera relaciones comerciales entre sí. La empresa que ofrece el producto, bien o servicio puede tener diversas relaciones comerciales previas para que el suministro de materiales o servicios, sea de manera directa o a través de intermediarios. Es lo que los Principios Rectores identifican como “*cadena de valor*”; se considera necesario precisar su carácter para distinguir de la “*cadena de valor de derechos humanos*”.

Cadena de valor de derechos humanos: Implica que en cada eslabón de la secuencia de actividades que se desarrollan durante todo el proceso de producción de un bien o servicio (“*cadena de valor empresarial o productiva*”) se deben respetar los derechos humanos, por parte de todas las empresas o personas físicas, lo que genera una imagen o percepción de valor agregado al producto o servicio que la empresa ofrece al público consumidor. La empresa que ofrece el producto, bien o servicio tiene la carga de la prueba de que toda la empresa y/o persona física que participa o interviene en el proceso productivo respeta y no vulnera derechos humanos, por lo que, en caso contrario asume la responsabilidad por las violaciones a derechos humanos que se acrediten.

Debida diligencia empresarial: Son las acciones de cuidado, prevención, mitigación y control de riesgos que deben observar las empresas de cualquier sector

productivo, tanto al interior de su estructura como frente a terceros, en todas y cada una de las etapas de producción de bienes y/o servicios (fabricación, construcción, distribución, comercialización) para evitar violaciones a derechos humanos. Implica que tales acciones de cuidado sean comunicadas de manera transparente y efectiva a las personas a las que les pueda impactar negativamente o que sean susceptibles de ser afectados por las actividades empresariales durante el proceso de producción del bien o servicio.

Empresa: Unidad de carácter económico integrada por el capital (recursos materiales, financieros e intelectuales) y el trabajo (plantilla de trabajadores), como factores de la producción organizados por el empresario, quien decide sobre las cuestiones inherentes al negocio y establece las políticas relacionadas con la producción, la distribución y la comercialización de los bienes, productos o servicios que son ofrecidos al público, en lo que se conoce como mercado o lugar de contratación, donde se celebran las negociaciones de manera particular, sea de manera presencial o física o por medios electrónicos³.

Empresas transnacionales: Son las empresas que se dedican a la producción de bienes o servicios, con una empresa matriz en el país de origen y empresas filiales en uno o más países distintos al de origen.

Mitigación o disminución de riesgos: Es parte de la debida diligencia empresarial que consiste en la realización de una o de dos de las siguientes acciones, que tienen como propósito evitar la vulneración de derechos humanos: a) la identificación de un riesgo de violación de los derechos humanos, que pueda ser eliminado y, en su caso, eliminarlo; b) si no es posible eliminar el riesgo se debe disminuir o aminorar

³ Guadarrama, Enrique, quien agrega que se trata de una definición de índole económica y no jurídica; precisa que no se cuenta con una definición en el ámbito internacional, sea convencional o jurisdiccional. Bajo ese tenor económico de la definición de empresa, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.

mediante la implementación de medidas adecuadas y continuas durante el tiempo que dure el riesgo.

Medidas de remediación o de resarcimiento de daños: Son las acciones que deben cumplir las empresas, una vez que sus actividades provoquen violaciones a derechos humanos, para reparar, reponer o compensar a las víctimas o afectados en cualquiera de las etapas de la cadena de producción de bienes, productos o servicios, sea al interior de la empresa o en relación con terceros ajenos a la empresa.

Megaproyectos: Son los proyectos de desarrollo e infraestructura aquellos emprendimientos impulsados por empresas y/o el Estado, en zonas rurales o urbanas, que tengan fines comerciales o se lleven a cabo bajo el argumento del bien común, y supongan la adquisición, disposición, arriendo u ocupación de espacios territoriales, generando un impacto sobre la vida de las personas o comunidades que en ellos habitan, o de las que ellos dependen, y una posible afectación sobre sus derechos humanos.⁴

Responsabilidad Social Empresarial: Es el compromiso voluntario y consciente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todas las personas participantes, demostrando respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente contribuyendo así a la construcción del bien común.⁵

Responsabilidad empresarial de respeto a derechos humanos: Es el compromiso de la empresa y el cumplimiento en la práctica de cuatro elementos: a)

⁴ SCJN, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos relacionados con proyectos de desarrollo e infraestructura*, México, 2014, p.11.

⁵ Centro Mexicano para la Filantropía, *Responsabilidad Social Empresarial*, (Documento Web) obtenido de: http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

cumplir con todas las obligaciones en todas las materias que les impone la ley; b) asumir un *compromiso corporativo* político de derechos humanos (lo que los *Principios Rectores* denominan compromiso político de respetar derechos humanos), c) contar con un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y d) establecer y participar en procesos de reparación de violaciones a derechos humanos.

II. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

14. La Comisión Nacional asume que los *Principios Rectores* establecen tres pilares fundamentales, que tienen como objetivo establecer el máximo estándar internacional para prevenir y afrontar el riesgo de que las actividades empresariales tengan efectos negativos sobre los derechos humanos. El primero de los *Pilares* establece la obligación del Estado Mexicano de proteger, respetar y hacer cumplir los derechos humanos frente a las empresas, lo que se puede lograr con la adopción de políticas públicas adecuadas para que las implementen sus empresas públicas, dependencias de gobierno, instituciones y órganos de creación y aprobación de leyes. El segundo *Pilar* es el relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos en sus actividades empresariales, lo que se puede alcanzar con políticas públicas definidas que involucren a las empresas. El tercer *Pilar* establece que deben existir mecanismos creados tanto por el Estado como por las propias empresas para la reparación de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales.

15. Esta Recomendación General viene a completar el enfoque integral del contexto en el que viven comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad frente a actividades empresariales, el cual la Comisión Nacional ya ha expuesto en diversas Recomendaciones Generales. De esa manera, se hace mención de las siguientes Recomendaciones Generales:

Recomendación General	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Rubro
8/2004	Niños, niñas y adolescentes Personas con VIH	Sobre el caso de la discriminación en las escuelas a menores portadores de VIH o que padecen SIDA.
13/2006	Migrantes	Sobre la práctica de verificaciones migratorias ilegales.
21/2014	Niños, niñas y adolescentes	Sobre la prevención, atención y sanción de casos de violencia sexual en contra de las niñas y los niños en Centros Educativos.
24/2016	Periodistas	Sobre el ejercicio de la libertad de expresión en México.
25/2016	Personas defensoras de derechos humanos Pueblos y comunidades indígenas	Sobre agravios a personas defensoras de derechos humanos.
26/2016	Pueblos y comunidades indígenas	Sobre la falta y/o actualización de programas de manejo en áreas naturales protegidas de carácter federal y su relación con el goce y disfrute de diversos derechos humanos.
27/2016	Pueblos y comunidades indígenas	Sobre el Derecho a la consulta previa de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana.
29/2017	Mujeres	Sobre el expediente clínico como parte del derecho a la información en servicios de salud.
31/2017	Mujeres	Sobre la violencia obstétrica en el Sistema Nacional de Salud.
32/2018	Personas mayores Niños, niñas y adolescentes Mujeres	Sobre las violaciones a los derechos humanos a la salud, un nivel de vida adecuado, medio ambiente sano, e información pública ocasionadas por la contaminación atmosférica urbana.

34/2018	Trabajadores	Sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos.
35/2019	Pueblos y comunidades indígenas	Sobre la protección del patrimonio cultural de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana.

16. En la elaboración de la presente Recomendación General se siguió el siguiente esquema metodológico:

16.1. Se revisaron y analizaron textos y documentos internacionales y nacionales que regulan aspectos de la empresa y sus actividades, que se desarrollan en el apartado *Marco Normativo en materia de Empresas y Derechos Humanos*;

16.2. Se analizaron las Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional por violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales desde su creación en 1990 hasta el año 2018;

16.3. Se analizaron las Recomendaciones Generales emitidas por la Comisión Nacional por situaciones que propician la violación de derechos humanos en actividades empresariales de 1990 a enero de 2019.

16.4. Se realizó una revisión hemerográfica de diarios de circulación nacional y estatal que dan noticias de situaciones de presuntas violaciones a derechos humanos cometidas por empresas o relacionadas con actividades empresariales; el periodo de revisión comprende de 2011, cuando se aprobaron los *Principios Rectores*, hasta 2018.

16.5. En aras de tener una mejor secuencia y fluidez en la presente Recomendación General se decidió que la parte relativa a la investigación hemerográfica se integrara en tres anexos (Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3).

17. La presente Recomendación General parte de las siguientes premisas:

17.1. La Comisión Nacional tiene una competencia dual en materia de empresas: a) Competencia directa para conocer de casos de violaciones a derechos humanos cometidas por empresas públicas y b) competencia indirecta para conocer de casos de violaciones a derechos humanos con participación de empresas privadas con anuencia y/o tolerancia, por acción u omisión, de una o varias autoridades; indirecta en cuanto que se investiga a los servidores públicos, (que es la facultad que la Comisión Nacional tiene reconocida), pero se revisa la actuación de la empresa privada y, en su caso, se recomienda a la autoridad realizar la investigación correspondiente respecto a la empresa, para imponer las sanciones aplicables, sean de índole administrativo, penal, u otra.

17.2. En la presente Recomendación General se hace referencia expresa a la figura jurídica de la concesión, autorización y permiso, que otorga el Estado a empresas privadas para que realicen actividades empresariales en determinado sector productivo o industrial. Lo incluido en los puntos recomendatorios de la presente Recomendación General, relativo a acciones de política pública, es extensivo a las empresas privadas de todos los sectores productivos o industriales en los que el Estado otorgue concesiones, autorizaciones o permisos.

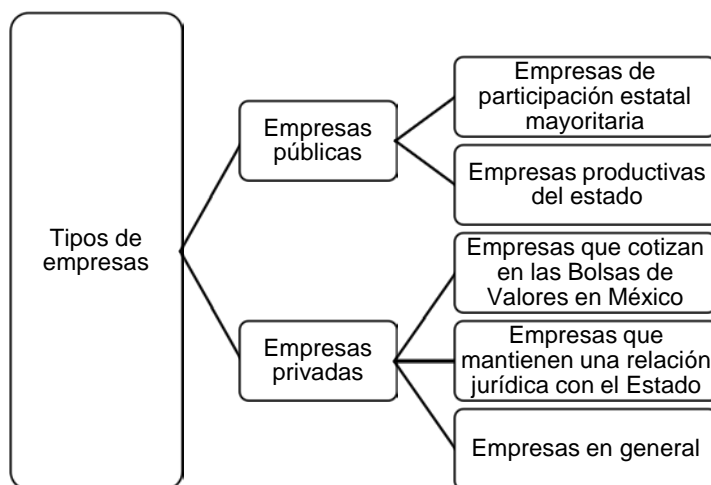
17.3. La distinción entre empresa pública y empresa privada. Las empresas públicas son entidades paraestatales de la Administración Pública Federal y se dividen en dos grupos: 1) empresas de participación estatal mayoritaria y 2) empresas productivas del Estado, sobre las cuales el propio Estado tiene un

control. Las empresas privadas son constituidas y administradas por personas particulares conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles.

17.4. La figura jurídica bajo la cual la empresa funciona legalmente es la sociedad mercantil, prevista en la Ley General de Sociedades Mercantiles, calificada como una persona moral con la calidad de comerciante. En este documento la consideración a la empresa lleva inmersa su carácter de sociedad mercantil, con los derechos y obligaciones que le impone la ley.

17.5. La Comisión Nacional realiza una clasificación de las empresas privadas atendiendo al tamaño y potencialidad de impacto de sus actividades (empresas que cotizan en las Bolsas de Valores), al vínculo que pueden tener con el Estado (empresas que mantienen una relación jurídica con el Estado) y las empresas en general.

17.6. A continuación, se presenta un diagrama de la división de empresas públicas y privadas, que se tiene en consideración en la presente Recomendación General:



17.7. A la par del rol de las empresas como sujeto obligado a respetar los derechos humanos, figura el que sean titulares de derechos humanos. La constitución Federal en su artículo 1° no hace distinción entre las personas físicas y las personas jurídicas colectivas. Los derechos de las personas jurídicas colectivas no son irrestrictos ni son iguales al catálogo de derechos humanos de las personas físicas, por la naturaleza distinta que tienen. Al respecto hay dos posturas:

- En el Sistema Regional de Derechos Humanos, la CrIDH establece que las personas jurídicas no son titulares de derechos convencionales, y sólo ha admitido reclamaciones cuando la afectación a derechos humanos se extienda a las personas físicas detrás de la persona jurídica⁶. Sin embargo, la propia CrIDH reconoce que los pueblos y comunidades indígenas son titulares de algunos derechos protegidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos; por tanto, ambas pueden acceder al sistema interamericano de protección a derechos humanos⁷.
- En el Sistema Nacional de Derechos Humanos, la Comisión Nacional al igual que la SCJN establecen que las personas jurídicas colectivas pueden ser titulares de ciertos derechos humanos, siempre que esto vaya acorde a su naturaleza y finalidad.⁸

⁶ CoIDH, Caso Granier y otros (radio caracas televisión) Vs. Venezuela, sentencia del 22 de junio de 2015, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrafo 22.

⁷ Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22 párrafo 84. Refiere que: las comunidades indígenas y tribales, en la búsqueda de protección de sus derechos humanos y los de sus integrantes, no requieren que cada uno de ellos se presente individualmente para tal fin.

⁸ Época: Décima Registro: 2008584 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 16, marzo de 2015, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: P./J. 1/2015 (10a.) página: 117. Rubro: *“Principio de interpretación más favorable a la persona. Es aplicable respecto de las normas relativas a los derechos humanos de los que sean titulares las personas morales.”*

18. En cuanto al trabajo de investigación, para la elaboración de la Recomendación General se destaca lo siguiente:

18.1. Se realizó una búsqueda hemerográfica en periódicos de circulación nacional y estatal, en el periodo 2011 a 2017 que arrojó 257 noticias relacionadas con empresas y derechos humanos de las cuales 204 fueron noticias de medios nacionales y 53 de medios estatales. Respecto a los medios estatales de donde se obtuvo más información fue la Ciudad de México con 24 noticias, Puebla con 5 y San Luis Potosí 4. Asimismo, se conoció de 20 noticias de medios internacionales por lo que totalizan 277 noticias, objeto de análisis en la Recomendación General.

18.2. Se hizo la revisión de las 2,767 Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional desde 1990 hasta diciembre de 2018. Se identificaron 65 Recomendaciones en las que hubo participación de empresas públicas y/o privadas en la violación de derechos humanos y se acreditó que las actividades empresariales se ubicaron en los siguientes supuestos:

- ***Que su impacto haya sido a gran escala:*** lo que significa que afectó más de dos derechos humanos o la afectación era de difícil reparación o restitución,
- ***Que su impacto haya recaído en colectividades:*** lo que significa que la afectación fue en contra de un grupo determinado de personas o un grupo en situación de vulnerabilidad o un grupo ubicado en una zona geográfica,
- ***Que hubiera potencialidad de impactar en una colectividad:*** lo que significa que la transgresión se dio sobre una o varias personas sin llegar a una colectividad, pero con riesgo de que la afectación pudiera impactar

sobre los derechos humanos a gran escala o a colectividades o grupos en situación de vulnerabilidad.

18.3. Otras Recomendaciones en las que aparecían involucradas empresas privadas no fueron consideradas, pues referían aspectos particulares que no encuadraban en los tres supuestos anteriores, como fueron los casos de escuelas privadas o de hospitales privados en que hubo negligencia en el servicio prestado a una persona. La selección de Recomendaciones no implica el desconocimiento de otras violaciones a derechos humanos con participación de empresas.

18.4. Del análisis de las 65 Recomendaciones de la Comisión Nacional relacionadas con empresas, se identificaron 11 sectores productivos empresariales en los que se presentó la situación de vulneración a derechos humanos que dieron origen a la Recomendación correspondiente: 1) servicios públicos (agua, gas, transporte, educación, salud, telecomunicaciones), 2) construcción, 3) turismo (restaurantero, hotelero y entretenimiento), 4) agroindustria, 5) hidrocarburos, 6) energético, 7) extractivo, 8) manufacturero (textil, papel, plástico), 9) seguridad privada, 10) química y farmacéutica y 11) financiero. Estos 11 sectores también se corresponden con el resultado de la búsqueda hemerográfica y el análisis de las Recomendaciones Generales.

18.5. Se hizo el análisis de las 35 Recomendaciones Generales que a la fecha ha emitido la Comisión Nacional, de las cuales 12 están relacionadas con actividades de las empresas. En estas 12 Recomendaciones Generales se identificaron 7 sectores productivos empresariales en los que existen situaciones que propician violaciones a derechos humanos: 1) servicios públicos (agua, gas, transporte, educación, salud, telecomunicaciones), 2) seguridad privada, 3) energético, 4) extractivo, 5) hidrocarburos, 6) turismo (restaurantero, hotelero y entretenimiento) y 7) manufacturero (textil, papel,

plástico). En tres Recomendaciones Generales se identificó que las situaciones que propician violaciones a derechos humanos son aplicables a todos los sectores industriales: la Recomendación General 26/2016, referente a falta y/o actualización de programas de manejo en áreas naturales protegidas de carácter federal y su relación con el goce y disfrute de diversos derechos humanos; la Recomendación General 27/2016 referente al derecho a la consulta previa sobre los pueblos y comunidades indígenas en la República Mexicana y la Recomendación General 34/2018 referente al efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos.

18.6. Se realizó una revisión de estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos: a) debida diligencia empresarial, b) *compromiso corporativo* de las empresas, c) mitigación de riesgos y reparación de daños por violaciones a derechos humanos. Todos bajo un enfoque de desarrollo sostenible y de cumplimiento de la *Agenda 2030*. Su análisis se encuentra en el apartado de *Marco Normativo en materia de Empresas y Derechos Humanos*.

18.7. Se llevó a cabo un análisis de la legislación mexicana federal. Se consultó la página oficial de la Cámara de Diputados; de las 305 leyes publicadas, la Comisión Nacional identificó 162 leyes que regulan a las empresas o incluyen preceptos relacionados con las mismas. Se consideraron 6 variables para su inclusión en el listado de leyes: a) establecen derechos, obligaciones o prohibiciones a las empresas, tanto públicas como privadas; b) regulan un sector industrial; c) contienen la regulación de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial; d) regulan procesos de contratación o financiamiento del Estado para las empresas; e) regulan un proceso o procedimiento en instituciones que investigan actividades empresariales y; f) establecen obligaciones específicas

en materia de derechos humanos, aplicables a todas las personas, incluyendo a las empresas, aunque no haga referencia específica a éstas.

18.8. Esas 162 leyes se relacionan con problemáticas identificadas por la Comisión Nacional en la relación de las empresas y los derechos humanos o regulan un tipo de mecanismo de reparación de violaciones a derechos humanos derivados de actividades empresariales. Las 162 leyes fueron clasificadas según los criterios siguientes:

- A) Territorialidad: a) Leyes Generales y b) Leyes Federales, según su ámbito de aplicación.
- B) Sujetos obligados: a) “todas las empresas”: leyes que regulan aspectos transversales aplicables a todas las empresas sin distinguir el sector productivo al que pertenecen; b) “empresas públicas”: leyes que regulan la estructura y operatividad de las empresas públicas) y c) “empresas con nexo con el Estado”: leyes que regulan aspectos de la operación y actividades de empresas que pueden establecer una relación jurídica con el Estado, entre otras, las concesiones mineras, extracción de hidrocarburos, servicios financieros, de telecomunicaciones o de energía.
- C) Materia jurídica: a) administrativo, b) energía, c) ambiental, d) aéreo, e) agrario, f) financiero, g) seguridad social, h) telecomunicaciones, i) constitucional, j) penal, k) económico, l) laboral, m) mercantil, n) marítimo y o) civil. Una ley puede contener normas que regulan diversas materias jurídicas, sin embargo, para los efectos de esta Recomendación General, cada ley se clasificó de acuerdo a la materia que se considera tiene mayor preponderancia.
- D) Sector industrial o productivo relativo a las actividades económicas de la empresa: a) servicios públicos, b) construcción, c) turismo, d) agroindustria,

e) hidrocarburos, f) energético, g) extractivo, h) manufacturero, i) seguridad privada, j) química y farmacéutica y k) financiero. Una ley puede contener normas que regulan diversos sectores, sin embargo, para los efectos de esta Recomendación General, cada ley se clasificó de acuerdo al sector que se considera tiene mayor preponderancia.

18.9. En los 11 sectores productivos se identificó que:

- A) Existen situaciones que propician violaciones a derechos humanos tanto al interior como al exterior de las empresas. En el **interior de la empresa**, las violaciones a derechos humanos se presentan en contra de las y los trabajadores, lo cual puede ocurrir a lo largo de la *cadena de valor empresarial o productiva*. Al **exterior de la empresa**, las violaciones a derechos humanos se presentan en contra de los consumidores y usuarios de bienes, productos y servicios de la empresa, así como de manera significativa en contra de las comunidades colindantes a la región en donde opera la empresa o donde pretendan desarrollar un megaproyecto o un proyecto de posible impacto en la comunidad. La comunidad afectada puede estar integrada por indígenas, campesinos, jornaleros, trabajadores, pescadores o pobladores en general.
- B) Existen **comunidades de personas y grupos en situación de vulnerabilidad** que están más expuestos a los impactos negativos de las actividades empresariales; asimismo, existen ciertos sectores en los que se pueden presentar más afectaciones a esos grupos de personas. Los grupos en situación de vulnerabilidad identificados fueron: defensores y defensoras de derechos humanos; pueblos y comunidades indígenas; niños, niñas y adolescentes; mujeres; personas adultas mayores; personas con discapacidad; personas privadas de la libertad; personas que viven con VIH y población LGBTTTI. Las comunidades de personas identificadas fueron:

trabajadores, jornaleros, personas ejidatarias, personas pacientes médicos y comunidades de personas en general.

III. ANTECEDENTES

1. Antecedentes en el ámbito internacional

19. La relación empresa-derechos humanos no es nueva. En la última década la preocupación por los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos se incorporó con mayor fuerza en la agenda internacional.

20. Sin embargo, entre 1960 y 1970 se presentaron hechos que evidenciaron la forma en que las empresas podían afectar negativamente los derechos humanos, principalmente por actos de complicidad y financiamiento en conflictos internos, tales como el financiamiento a las políticas del Apartheid en Sudáfrica en 1967⁹, la represión laboral en Argentina durante 1969¹⁰ y el espionaje y conspiración contra el gobierno en Chile en 1972¹¹.

21. Entre la década de los años 70 y 90, ante la persistencia de los abusos por parte de las grandes empresas, se comenzó a conceptualizar a la empresa como un nuevo sujeto responsable de respetar derechos humanos, por encima de su libertad empresarial y de comercio. Esta nueva concepción de la empresa ha evolucionado en el tiempo y, a partir de ello, surgieron iniciativas con mayor fuerza

⁹ Asamblea General de Naciones Unidas A/RES/2307 La política de apartheid del Gobierno de la República de Sudáfrica, 13 de diciembre de 1967.

¹⁰ Memoria abierta, El caso de los Astilleros ASTARSA, 2010. Enlace: <http://www.memoriaabierta.org.ar/materiales/astarsa/pdf/presentacion.pdf> (consultado el 10 de diciembre de 2018)

Revista anistia política e justiça de transição, Responsabilidade Empresarial e Terrorismo de Estado na Argentina, No. 6 (jul. - dez. 2011), disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33090.pdf> (consultado el 10 de diciembre de 2018)

¹¹ Red – DESC, A Brief History of the Development of Human Rights & Business at the UN https://www.escr-net.org/sites/default/files/a_history_of_un_progress_towards_developing_human_rights_business_standards.pdf (consultado el 10 de diciembre de 2018)

dentro del seno de la ONU que buscaron robustecer la protección de los derechos humanos frente a las empresas transnacionales.

22. En 1974, en el sistema de Naciones Unidas se iniciaron trabajos para la elaboración de un proyecto de *Código de Conducta para las Empresas Transnacionales* (“*Código de Conducta*”), con el objetivo de que fuera un instrumento complementario a las leyes internas de cada país respecto a las empresas transnacionales, que incluía la forma en que actividades empresariales impactan en los **derechos humanos y cómo podría evitarse**. El *Código de Conducta* era de carácter voluntario para las empresas. En 1990, al presentar el último proyecto de ese *Código de Conducta* no hubo consenso para su adopción, por lo que en 1992 se suspendieron las negociaciones y no fue implementado.

23. En 1977, el Consejo de Administración de la OIT elaboró la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* (*Declaración Tripartita*), documento orientativo para los Estados, las empresas y los trabajadores con la finalidad de consolidar políticas para “*alcanzar el trabajo decente, el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social*”. Esta *Declaración Tripartita* tuvo carácter no vinculante para las empresas multinacionales. Aunque su contenido no refiere expresamente el tema de derechos humanos, sí se encamina a que las empresas contemplen condiciones de trabajo adecuadas y sean parte de la política social de los Estados.

24. Desde finales del siglo anterior y lo que corre del siglo XXI, la comunidad internacional ha privilegiado la globalización económica, especialmente promover la inversión entre países a través de las empresas. Entre 1991 y 2001 el 94% de todas las regulaciones nacionales se modificaron para facilitar la inversión directa, pero no las leyes que protegían a las personas y a las comunidades¹². Los gobiernos no

¹² John Gerard Ruggie, Just Business, *Multinational Corporations and Human Rights*, W.W. Norton & Company, E.U.A. 2013.

fueron capaces de hacer cumplir sus leyes frente a las empresas multinacionales. Emergen en el escenario las organizaciones de la sociedad civil, las que comenzaron a enfocar sus campañas sobre las empresas.

25. El 31 de enero de 1999 el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, pronunció un discurso en el Foro Económico Mundial, donde dio a conocer la iniciativa del Pacto Mundial, que comenzó a implementarse en julio de 2000. El objetivo del Pacto Mundial fue que todas las empresas (transnacionales y nacionales) alinearan sus operaciones a diez principios, englobados en cuatro pilares: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción; tras alinear sus operaciones y cumplir con los principios elaboraran reportes anuales llamados “*Comunicación sobre el Progreso*”, en los cuales señalen las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en la aplicación de dichos principios.

26. Actualmente a nivel mundial se cuenta con la participación de 9,997 empresas en 162 países y 61,248 reportes públicos¹³. La Red del Pacto Mundial de México cuenta con 667 participantes¹⁴, que representa el 6.67% de los participantes a nivel mundial. Los sectores industriales con más participantes en México son: servicios de soporte (62), construcción y materiales (55), industrias generales (48), producción de alimentos (37) y servicios financieros (29).

27. El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria promovido desde la ONU para las empresas; desde su creación a la fecha ha tenido gran aceptación por empresas de diversos sectores a nivel mundial.

28. La Comisión Nacional observa que el Pacto Mundial no implica una acción del Estado, sino la voluntad de las empresas para respetar derechos humanos; no

¹³ Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://www.unglobalcompact.org/>, consultada el 15 de abril de 2019.

¹⁴ Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/latin-america/mexico>, consultada el 15 de abril de 2019.

establece en sus principios la reparación de daños causados por las actividades empresariales. El Pacto Mundial marca un antecedente de los *Principios Rectores* en dos aspectos, primero, la alineación de las operaciones empresariales a principios encaminados a la protección de los derechos humanos y, segundo, la elaboración y publicación de reportes de cumplimiento.

29. El 13 de agosto de 2003, en la búsqueda de robustecer y hacer vinculante el sistema de responsabilidades de las empresas transnacionales, la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU preparó la propuesta del proyecto de *Normas de Empresas Transnacionales*.

30. El proyecto de *Normas de Empresas Transnacionales* tuvo la intención de que su carácter fuera vinculante¹⁵; las anteriores iniciativas voluntarias no habían sido exitosas, debido a que los métodos de operación de las empresas nacionales y transnacionales estaban en constante cambio y los Estados tenían un poder menor para garantizar los derechos humanos. La Subcomisión estudió nuevos medios para garantizar que las empresas respetaran los derechos humanos¹⁶. Uno de esos medios fue incluir responsabilidades y obligaciones directas para las empresas.

31. Las *Normas de Empresas Transnacionales* establecieron la fórmula de responsabilidades y obligaciones para las empresas transnacionales en materia de identificación y prevención de posibles impactos en los derechos humanos y de reparación a las víctimas afectadas por sus actividades empresariales, así como en otras empresas con las que tuvieran un vínculo comercial. También se incluyeron mecanismos de vigilancia, de supervisión de su cumplimiento y de reparación. Las obligaciones estaban encaminadas a proteger los derechos a la igualdad de

¹⁵ Informe del Grupo de Trabajo del período de sesiones encargado de examinar los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales sobre su primer período de sesiones. E/CN.4/Sub.2/1999/9 de fecha 12 de agosto de 1999.

¹⁶ Informe del Grupo de Trabajo del período de sesiones sobre los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales sobre su tercer período de sesiones E/CN.4/Sub.2/2001/9 de fecha 14 de agosto de 2001.

oportunidades, a la no discriminación, a la seguridad personal, así como los derechos de los trabajadores, respeto a la soberanía nacional y de los derechos humanos, derechos del consumidor y en materia de medio ambiente.

32. Las *Normas de Empresas Transnacionales* buscaban imponer a las empresas acciones para proteger derechos humanos, entre otras, realizar “*normas de funcionamiento interno*” acorde a ellas, adoptar medidas periódicas para su aplicación, informar de la aplicación de las medidas, aplicarlas en los contratos y acuerdos comerciales. En caso de incumplimiento de las *Normas de Empresas Transnacionales*, las empresas debían compensar a las personas que hubieran sido afectadas. Estas normas establecían que las empresas debían ser vigiladas por mecanismos nacionales o internacionales, que podrían recibir información de otras empresas de diversas partes e información de denuncias de violaciones a las *Normas de Empresas Transnacionales*.

33. No obstante, cuando las *Normas de Empresas Transnacionales* fueron presentadas a la entonces Comisión de Derechos Humanos de la ONU, no se aprobó el proyecto en 2004. Se cuestionó que éstas no tenían valor jurídico debido a que la Comisión de Derechos Humanos de la ONU no había solicitado a la Subcomisión su elaboración. El resultado fue que las *Normas de Empresas Transnacionales* no se implementaron. La Comisión de Derechos Humanos de la ONU determinó que se debía continuar con la investigación y elaboración de criterios que definieran el alcance de las responsabilidades de las empresas con los derechos humanos. Cabe destacar que este proyecto había tenido el apoyo de la sociedad civil, pero la oposición de las empresas y asociaciones empresariales,

como la Organización Internacional de Empleadores y la Cámara Internacional de Comercio¹⁷.

34. El proyecto de *Normas de Empresas Transnacionales* representa la primera iniciativa oficial que planteó establecer medidas de carácter vinculante para las empresas y sanciones ante su incumplimiento. Ahí se propusieron medidas internas empresariales obligatorias de prevención de violaciones a derechos humanos (administrativas, operativas y contractuales) y medidas de supervisión, rendición de cuentas (mecanismo de supervisión y vigilancia) y de reparación del daño.

35. En 2005, el Secretario General de ONU nombró a John Ruggie como su representante especial para señalar y aclarar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas en la esfera de los derechos humanos. En 2007 John Ruggie presentó los siguientes seis informes sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales:

35.1. Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos: Resolución de cuestiones metodológicas esenciales. (A/HRC/4/74 de 5 de febrero de 2007)

35.2. Las empresas y los derechos humanos: catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas. (A/HRC/4/35 de 19 de febrero de 2007)

35.3. Responsabilidades de los Estados en materia de regulación y arbitraje de las actividades empresariales con arreglo a los tratados básicos de derechos humanos de las Naciones Unidas: panorama general de los comentarios de los

¹⁷ Feeney, Patricia (2009) *Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo de la futura agenda de incidencia*. Sur. pág. 182;
Bilchitz, David (2010) *El Marco Ruggie: ¿Una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas?* Sur. pág.211

Órganos creados en virtud de tratados. (A/HRC/4/35/Add.1 de 13 de febrero de 2007)

35.4. Responsabilidad empresarial con arreglo al derecho internacional y cuestiones relacionadas con la regulación extraterritorial: resumen de los seminarios jurídicos. (A/HRC/4/35/Add.2. de 15 de febrero de 2007)

35.5. Políticas de derechos humanos y prácticas de gestión: resultados de las encuestas realizadas a gobiernos y a las empresas de la lista Fortune Global 500. (A/HRC/4/35/Add.3 de 28 de febrero de 2007)

35.6. Reconocimiento de los derechos humanos por las empresas: tendencias mundiales, variaciones regionales y sectoriales. (A/HRC/4/35/Add.4 de 8 de febrero de 2007)

36. Los seis informes fueron el resultado de las experiencias obtenidas en seminarios internacionales, múltiples consultas y encuestas realizadas tanto a los gobiernos como a las empresas acerca de políticas, prácticas y mecanismos de rendición de cuentas de las empresas y se obtuvieron tendencias e indicadores mundiales sobre la situación de la actividad empresarial en distintos sectores¹⁸.

37. Los informes contribuyeron para analizar el contexto de las prácticas y normas sobre las empresas en relación a los derechos humanos, como pueden ser: la innovación y eficiencia de las iniciativas de derecho no vinculante en las que

¹⁸ Algunas de las tendencias que se observaron en los informes fueron que: las empresas reconocen más ampliamente los derechos laborales que cualquier otro derecho humano no laboral. Dentro de los derechos no laborales más reconocidos son el derecho a la intimidad, a la seguridad de la persona incluida la prohibición de tortura, tratos crueles inhumanos o degradantes. Los derechos de libertad de pensamiento, conciencia y religión y el derecho de asilo reciben poco o nulo reconocimiento en las políticas de las empresas. Las empresas resaltan sus contribuciones filantrópicas. Las empresas publican informes como para rendir cuentas sin embargo en algunos casos lo hacen en sitios web complejos y poco accesible, no siempre incluyen aspectos de derechos humanos en sus relaciones comerciales, es poco empleado el uso de auditores externos y un gran número de empresas hacen referencia en sus informes a la lucha contra la corrupción.

colaboran empresas; gobierno y sociedad civil; utilidad de los códigos de conducta que asumen las empresas voluntariamente; omisión de los Estados para usar instrumentos jurídicos para cumplir con las obligaciones de protección de los derechos humanos frente a las empresas; necesidad de profundizar en el nexo entre los Estados y las empresa para determinar la responsabilidad compartida frente a los derechos humanos.

38. Estos informes tenían como objetivo servir como base para que se desarrollaran estándares de la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos, así como de especificar el papel de los Estados en la regulación de las empresas de manera efectiva.

39. Tras los seis informes, el 7 de abril de 2008 Ruggie presentó el documento *El marco conceptual de “Proteger, Respetar y Remediar”* que fue adoptado por el Consejo ONU en ese año; el documento se encuentra basado en tres pilares fundamentales: a) El deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas, b) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y c) Los mecanismos de reparación de violaciones a derechos humanos relacionadas con las empresas.

40. El Consejo ONU consideró que era necesario poner en práctica *El marco conceptual de “Proteger, Respetar y Remediar”*, creando medidas tangibles para que pudiera emplearse por Estados y por empresas para brindar una protección eficaz a las personas y comunidades de los abusos a los derechos humanos relacionadas con las empresas. Como consecuencia, en 2009, Ruggie publicó el informe *La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco “proteger, respetar y remediar”*, en el que destaca la importancia de los tres pilares del marco (proteger, respetar y remediar); señala que tanto empresas como Estados deben adoptar estrategias para generar el bienestar de la sociedad y que debe

fortalecerse el régimen internacional de los derechos humanos contra abusos relacionados con las empresas, puesto que ello provocará una economía mundial sostenible para beneficio de todos.

41. Se hicieron 47 consultas internacionales y visitas a 20 países de los cinco continentes, tras lo cual, Ruggie redactó los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar (Principios Rectores)*, los presentó ante el Consejo ONU el 21 de marzo de 2011 (resolución A/HRC/17/31); el 6 de julio de 2011 el Consejo ONU los adoptó mediante resolución A/HRC/RES/17/4.¹⁹

42. En la resolución de la adopción de los *Principios Rectores*, el Consejo ONU determinó la creación del “Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas” integrado por cinco expertos independientes, con un mandato de funciones de un período de tres años y con el objetivo principal de divulgar e incidir en la aplicación mundial de los *Principios Rectores*, así como realizar visitas a los países y elaborar informes respecto a la situación de las empresas y los derechos humanos, la implementación de estudios y diálogo entre los distintos involucrados en el sector empresarial.

43. El *Grupo de Trabajo* hizo una visita a México del 29 de agosto al 7 de septiembre de 2016 y emitió un reporte al que se hace referencia posteriormente en el apartado. *Marco normativo en materia de Empresas y Derechos Humanos*.

44. Hay la convicción internacional de que los *Principios Rectores* adquieren validez como máximo estándar internacional en materia de responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos y de la obligación de los Estados de

¹⁹ Para la elaboración de los *Principios Rectores*, se empleó información obtenida por el Representante Especial derivado de las consultas y visitas a países de los cinco continentes que realizó durante su mandato; recopilan información y perspectivas de gobiernos, empresas y asociaciones empresariales, particulares y comunidades directamente afectadas por actividades empresariales, la sociedad civil y expertos.

garantizarlos. Esa convicción se reflejó en la aprobación unánime de los *Principios Rectores* por parte de los miembros del *Consejo ONU*.

45. La Comisión Nacional considera que la ausencia de obligaciones jurídicas bajo un esquema de exigibilidad para las empresas no demerita que los *Principios Rectores* sean un estándar a observar por las empresas en sus prácticas empresariales y sean directrices para los Estados para hacer efectivos los derechos humanos en la esfera empresarial. Los *Principios Rectores* son un instrumento que clarifica el contenido a las obligaciones de los Estados para crear un marco de protección de los derechos humanos, especialmente frente a la actuación de las empresas.

46. En el ámbito internacional también destacan las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que si bien existían desde 1976, no fue hasta el 25 de mayo de 2011, posterior a la presentación del informe de Ruggie de los Principios Rectores, que se incluyó un nuevo capítulo destinado a los derechos humanos, el cual se alineó a los *Principios Rectores*, al reconocer el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos en sus actividades y en las actividades de otras empresas con las que tenga una relación comercial, así como la necesidad de mecanismos de reparación para las víctimas. También se alinea a los *Principios Rectores* al recomendar a las empresas la implementación de un *compromiso corporativo*, un proceso de debida diligencia y contar con mecanismos de reparación por las vulneraciones a derechos humanos que cause en sus procesos de producción. Sobre el acceso a las reparaciones, establece un mecanismo no jurisdiccional para la vigilancia del cumplimiento de las *Líneas Directrices* en cada uno de los países adheridos al instrumento, denominados *Puntos de Contacto Nacional*, los cuales permiten que las víctimas puedan acceder a mecanismos para la reparación de vulneraciones causadas por la actividad empresarial.

47. En la búsqueda de instrumentos vinculantes para lograr un eficaz cumplimiento de las obligaciones de las empresas en temas de derechos humanos, el 25 de junio de 2014 se aprobó la resolución A/HRC/26/L.22/Rev.1 del *Consejo ONU* que estableció un grupo de trabajo intergubernamental con el objetivo de elaborar un proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. Dicho grupo se ha reunido en cuatro ocasiones en 2014, 2016, 2017, 2018 para discutir el contenido, alcance, naturaleza y forma del instrumento, sin que hasta ahora se haya alcanzado un proyecto final.

48. El 25 de septiembre de 2015, los gobiernos adoptaron una agenda para lograr el desarrollo sostenible para el 2030, la cual contiene 17 nuevos ODS y 169 metas que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades y promover la prosperidad, al tiempo que protegen el medio ambiente. La resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General de la ONU, *Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible* reconoce la importancia de que el sector privado sea parte de las alianzas que permitan a los Estados alcanzar los ODS.

49. En suma, en la actualidad el tema de la responsabilidad de respetar derechos humanos por las empresas es una corriente casi unánime de los países, que ha tomado mayor fuerza. Si bien se han propuesto, tanto por los Estados (en lo particular y a través de organismos internacionales) como por las empresas, documentos de responsabilidades empresariales frente a los derechos humanos, no todos han sido implementados y se han dirigido exclusivamente a las empresas transnacionales. Se continúa en una situación de cumplimiento o respeto a derechos humanos sujeta a la buena voluntad y conciencia de las empresas. El reto es que los *Principios Rectores* como máximo estándar en materia de empresas y derechos humanos consoliden su implementación a nivel nacional.

2. Antecedentes en las INDH

50. Las INDH también han promovido acciones para la prevención y reparación de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales, así como para lograr consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos por las empresas.

51. El 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General de la ONU adoptó mediante la resolución 48/134 los “*Principios relativos al Estatuto de las Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Principios de París*”, en donde se estableció el marco en el que se desempeñan las INDH, que si bien no señala expresamente que dentro de sus funciones se encuentra lo relativo a las empresas, sí establece la capacidad de las INDH para “*asesorar a las autoridades competentes, su papel en la reparación de las violaciones de los derechos humanos, la divulgación de información sobre esos derechos y la educación en materia de derechos humanos*”. Este es el marco base y preámbulo para los subsecuentes compromisos de las INDH frente a las empresas.

52. En marzo de 2009, las INDH dan el primer paso para atender el tema de los derechos humanos frente a las empresas. Del 23 al 27 de marzo de ese año, en Ginebra, durante la XXII sesión del CIC de las INDH, se acordó crear el “*Grupo de Trabajo del CIC sobre Derechos Humanos y Empresas*” con el mandato de fortalecer las capacidades de las INDH en el cumplimiento de los *Principios de París* en materia de empresas, para generar colaboración a nivel regional e internacional, intercambio de conocimientos y mejores prácticas, así como desarrollo de herramientas y capacidades del personal de las INDH.

53. El CIC de las INDH fue establecido desde diciembre de 1993 durante la Conferencia Internacional en Túnez, para coordinar las actividades de las INDH a nivel mundial y fue modificado a Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (GANHRI por sus siglas en inglés) por la Asamblea General de

la ONU en marzo de 2016, manteniendo los mismos objetivos respecto a las INDH²⁰.

54. El 10 de octubre de 2010, en el marco de la X Conferencia Internacional del CIC de las INDH, celebrada en Escocia, se adoptó *la Declaración de Edimburgo*, en la que se estableció el compromiso de las INDH de promover y proteger los derechos humanos, de conformidad con los *Principios de París*, en cuanto están relacionados con las empresas y se exhortó al Representante Especial del Secretario General a que reconociera, en sus *Principios Rectores* –que aún no habían sido adoptados por el *Consejo ONU*- el carácter fundamental de las INDH en las empresas y los derechos humanos con arreglo a los tres pilares del marco "proteger, respetar y remediar". La *Declaración de Edimburgo* incluyó como acciones a implementar por las INDH, entre otras, las siguientes:

54.1. Apoyar a las víctimas para facilitarles el acceso para obtener reparación judicial y no judicial especialmente a través de la tramitación de quejas y/o actividades de mediación y conciliación.

54.2. Empoderar a las y los defensores de los derechos humanos.

54.3. Asegurar la participación efectiva de la sociedad civil en las empresas y derechos humanos, en particular de los grupos en situación de vulnerabilidad.

54.4. Realizar acciones de investigación, educación, promoción y concientización, así como la interacción y colaboración con organizaciones y personas interesadas a nivel nacional, regional e internacional, incluidas empresas, sindicatos, sociedad civil y el *Pacto Mundial* de la ONU.

²⁰ La GANRHI está conformada por 109 INDH que cuentan con acreditación A o B de acuerdo con la GANHRI y son: 30 de África, 17 de América, entre ellas la CNDH, 39 de Europa, 23 de Asia y el Pacífico.

55. El 9 y 10 de noviembre de 2011 la Red de INDH del Continente Americano llevó a cabo el Seminario Regional del Continente Americano sobre Empresas y Derechos Humanos donde se aprobó la *Declaración y Plan de Acción en materia de Derechos Humanos y Empresas*. Las INDH participantes acordaron la necesidad de emprender acciones orientadas por objetivos estratégicos en la región a fin de fortalecer medidas de supervisión al Estado para que cumpla con su obligación de proteger a las personas frente a las actividades empresariales, así como apoyar en el fortalecimiento de los marcos de actuación de las INDH y los marcos jurídicos internos aplicables a la relación entre empresas y derechos humanos.

56. El 10 de octubre de 2015, durante la XXII Conferencia Internacional del CIC de las INDH, las INDH aprobaron la *Declaración de Mérida* sobre el papel que desempeñan las empresas en la ejecución, monitoreo y seguimiento de la *Agenda de 2030* y se aprobó la creación del “*Grupo de Trabajo del CIC para la Agenda 2030 en el entorno del Desarrollo Sostenible*.” La *Declaración de Mérida* incluyó como acciones para implementar por las INDH, las siguientes:

56.1. Asesorar a los gobiernos, a las víctimas de violaciones a derechos humanos y otros involucrados, para promover un enfoque basado en los derechos humanos.

56.2. Promover el diálogo y procesos transparentes e inclusivos de participación y consulta con la ciudadanía y con la sociedad civil.

56.3. Asistir en la elaboración de indicadores nacionales, globales y sistemas de recolección de datos.

57. En suma, las INDH han asumido en materia de empresas y derechos humanos el papel de ser impulsoras de la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos donde el beneficio individual y el beneficio colectivo se den siempre en un marco de respeto a los derechos humanos. Las INDH dentro del

ámbito de sus competencias son fundamentales para promover y proteger los derechos humanos en las prácticas empresariales, para que su respeto sea una realidad en los Estados. Las INDH también tienen una gran relevancia en la prevención y reparación de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales, pues forman parte de lo que los *Principios Rectores* llaman mecanismos no jurisdiccionales de reparación, por lo que juegan un papel fundamental para que las víctimas y afectados por empresas accedan a la reparación y se propongan políticas públicas que eviten la repetición de las prácticas empresariales violatorias de derechos humanos.

3. Marco normativo en materia de empresas y derechos humanos.

58. El análisis del desarrollo de marco normativo se hace en un doble plano, en lo internacional y en lo nacional. En el plano internacional, porque ahí surgió la corriente de uniformar las acciones del Estado (tanto en el Sistema Universal como en el Sistema Regional de Derechos Humanos) para generar estándares a los que deben alinearse los Estados. En el plano nacional, por la relevancia de dar claridad en las leyes existentes que regulan algún aspecto de la empresa y sus actividades, ya que deben ser alineadas a los estándares internacionales para garantizar derechos humanos.

59. La Comisión Nacional considera que el marco normativo nacional debe cumplir primeramente con los estándares internacionales y luego continuar desarrollándose para que los avances e innovaciones que se vayan alcanzando se lleven al foro internacional a efecto de crear un círculo virtuoso de avance y desarrollo en la materia.

60. La exposición del marco normativo internacional de las empresas y los derechos humanos se realiza a partir de la identificación y análisis de los documentos que aportan a la materia parámetros, estándares u orientaciones y

representan un antecedente relevante. Los estándares se presentan de acuerdo a su fuente: a) ONU, b) OEA, c) las INDH y d) OCDE.

61. La jurisprudencia de la CrIDH también forma parte de los avances y desarrollo en materia de empresas y derechos humanos del sistema interamericano. La CrIDH ha sostenido en diversas sentencias la responsabilidad de los Estados frente a violaciones a derechos humanos cometidas por particulares, relacionadas con la privatización del servicio público de salud²¹; con el caso de trata de personas y esclavitud de “trabajadores rurales” en una empresa ganadera²² y relacionadas con el otorgamiento de concesiones de recursos públicos a particulares²³. En las dos últimas sentencias se hace una referencia a los *Principios Rectores* y la responsabilidad de las empresas.

62. La CrIDH ha emitido opiniones consultivas en las que ha desarrollado los alcances de las obligaciones de los Estados frente a los actos de particulares. Sostuvo que el Estado es el obligado en garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación para los trabajadores migrantes, lo que debe incluir contar con políticas y legislación que los proteja frente a las relaciones laborales que se establezcan con empresas privadas o con el Estado, actuando como empleador.

²¹ Caso de la muerte de una paciente por la atención médica brindada en un hospital privado: CrIDH. *Caso Albán Cornejo y otros. Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 22 de noviembre de 2007. Serie C No. 171, párrafos 2, 3, 39, 62 y 119. Caso de padecimientos severos y permanentes en una paciente por negligencia médica en una clínica privada: CrIDH, *Caso Suárez Peralta vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 21 de mayo de 2013, párrafos 1, 125, 129, 135 y 149 y caso de la muerte de un paciente en un hospital psiquiátrico privado por no cumplir con estándares mínimos de atención médica psiquiátrica: CrIDH. *Caso Ximenes Lopes. Vs. Brasil fondo, reparación y costas*. Sentencia de 4 de Julio del 2006. Serie C No. 139, párrafos 87, 95, 100, 112.11,112.55, 150.

²² CrIDH, *Caso trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil. Excepciones preliminares Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 20 de octubre de 2016, párrafos 316-320.

²³ Concesión a una empresa minera cuya actividad vulneró derechos al medio ambiente y territorio de pueblos y comunidades indígenas: CrIDH, *Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam*. *Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 25 de noviembre de 2015, párrafos 1, 224 y 290.

Las obligaciones del Estado de respetar y garantizar los derechos humanos deben irradiarse en todo el sistema jurídico para hacerse efectivas en las relaciones entre particulares²⁴. Sostuvo que el Estado tiene la obligación de prevención, lo que debe incluir el deber de supervisar y fiscalizar actividades de terceros bajo su jurisdicción que puedan producir daños significativos en el medio ambiente; para lo que debe establecer mecanismos de supervisión y rendición de cuentas de las empresas. En esta última opinión consultiva la CrIDH resaltó que, conforme a los *Principios Rectores*, las empresas deben actuar de conformidad con el respeto y la protección de los derechos humanos, así como prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.²⁵

63. La exposición del marco normativo nacional de las empresas y los derechos humanos se realiza a partir de la identificación y clasificación de la legislación general y federal en el país.

64. Del marco normativo de empresas y derechos humanos en lo internacional se puede señalar en términos generales que se ajustan a *Principios Rectores*, pues se reconoce el deber primordial del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de implementar medidas para garantizar que sus actividades o las de las empresas con las que mantienen relaciones comerciales, respeten derechos humanos y que debe contarse con mecanismos para la investigación, sanción y reparación de los abusos de las empresas sobre los derechos humanos. Pero no son obligatorios para los Estados y, por ende, para las empresas, pero sin duda, establecen estándares y parámetros que no pueden soslayarse por los Estados al establecer sus políticas públicas y políticas legislativas al interior de cada país.

²⁴ CrIDH, *Opinión Consultiva 18/03, Condición jurídica y derecho de los migrantes indocumentados* de 17 de septiembre de 2013, solicitada por México, párrafos 133-155.

²⁵ CrIDH, *Opinión Consultiva 23/17, Medio Ambiente y Derechos Humanos* de 15 de noviembre de 2017, solicitada por Colombia, párrafos 153, 154 y 155.

65. La Comisión Nacional observó que en la estructura normativa nacional no se cuenta con obligaciones legales para las empresas de *compromiso corporativo de respetar derechos humanos* ni de debida diligencia en todos sus procesos productivos y en las de sus aliadas comerciales, tampoco en lo relativo a sanciones frente a su incumplimiento. Existen en ciertos sectores productivos, algunas obligaciones que implican la identificación y mitigación de impactos negativos, particularmente en materia medio ambiental para algunas actividades u operaciones en específico. Aunque se prevén mecanismos de reparación, carecen del enfoque de empresas y derechos humanos conforme a las características establecidas en los *Principios Rectores*.

3.1. Documentos de la ONU

66. La ONU progresivamente ha creado los más reconocidos estándares respecto a la protección y respeto de los derechos humanos en el contexto empresarial. Ahí surgieron los *Principios Rectores*, considerado como el instrumento base para la consolidación de la materia de empresas y derechos humanos a nivel internacional.

67. Los *Principios Rectores* son el máximo avance sobre el tema hasta ahora. Entre sus aportes está el establecer un rol específico a los Estados y a las empresas, con acciones específicas para que en conjunto se consolide una cultura empresarial de respeto a los derechos humanos.

68. A la par de los *Principios Rectores*, existen otros documentos que resultan más específicos a un sector industrial o un derecho humano determinado. A continuación, se sistematizan los instrumentos relevantes del sistema universal relacionados con las empresas y los derechos humanos. Se hace una breve descripción de su contenido y las notas a destacar.

Documento	Contenido	Observaciones de la CNDH
<p>Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, 2003.</p> <p>Aprobada por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene disposiciones para proteger los derechos a la igualdad de oportunidades, a un trato no discriminatorio, a la seguridad personal, al medio ambiente y a los derechos de los trabajadores y consumidores. • Obligación de las empresas de: a) promover y proteger los derechos humanos mediante la realización de “normas de funcionamiento al interior” de la empresa, b) la adopción de medidas periódicas c) aplicación de esas normas en los contratos y acuerdos comerciales que realicen las empresas y d) la compensación a afectados de su incumplimiento. • Se establece que las empresas serán objeto de vigilancia por mecanismos nacionales e internacionales, los cuales podrán recibir información de denuncias de violaciones a las Normas. 	<p>Las Normas son un antecedente. Fue el primer proyecto que enunció obligaciones mínimas empresariales en el ámbito de los derechos humanos, proporcionó a las empresas una orientación de cómo cumplir con sus obligaciones a través de medidas de adopción, monitoreo y cumplimiento.</p>
<p>Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, 2008.</p> <p>Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene un marco conceptual para orientar a los Estados y empresas, sobre los derechos humanos en las actividades empresariales, mediante tres principios básicos: <ul style="list-style-type: none"> i. El deber del Estado de proteger los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; ii. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos; 	<p>Es el precedente para la elaboración de los <i>Principios Rectores</i>.</p>

<p>otras empresas comerciales (A/HRC/8/5)</p>	<p>iii. La necesidad de tener una vía efectiva a los remedios o recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los tres principios constituyen un conjunto complementario de medidas de prevención y reparación. 	
<p>La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del Marco "proteger, respetar y remediar", 2009.</p> <p>Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, (A/HRC/11/13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece el alcance y las acciones a implementar respecto a los tres pilares: proteger, respetar y remediar. • Identifica acciones que los Estados pueden realizar para implementar los tres pilares. Por ejemplo: cumplir con los tratados de derechos humanos de los que son parte; condicionar a las empresas a que participen en el Pacto Mundial o las Directrices de la OCDE para otorgarles créditos a la exportación; mejorar la coherencia de las políticas sobre empresas y derechos humanos; revisar y ajustar sus leyes sobre las sociedades, inversión y comercio. • Establece que la responsabilidad de respetar derechos humanos de las empresas es un deber de "no hacer daño". • Señala que las empresas deben ejercer la debida diligencia para conocer, prevenir y atenuar sus consecuencias negativas. • Señala que es necesario que se promueva el marco a través de la coordinación con organizaciones internacionales y regionales competentes y otras partes interesadas como personas y 	<p>Es un antecedente de la creación de los <i>Principios Rectores</i>. Precisa la justificación teórica del Marco y la forma en que puede implementarse a partir de ejemplos de prácticas de diversos países o instituciones, por ejemplo: leyes de Dinamarca, Reino Unido, Sudáfrica, India, Estados Unidos que establecen los procesos ante Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE.</p>

	comunidades afectadas, juristas, inversores, entre otros.	
Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas, 2010. Publicación del Pacto Mundial y la OIT.	<ul style="list-style-type: none"> • Es un guía relativa a los cuatro principios laborales establecidos en el <i>Pacto Mundial</i>: <ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. 2. Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. 3. Erradicación efectiva del trabajo infantil. 4. Abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. • Explica cómo las empresas pueden integrar los cuatro principios en el lugar de trabajo y en la comunidad donde se desarrollan sus actividades. • Contiene material informativo y de capacitación dirigido a empleadores, dirigentes sindicales y funcionarios del gobierno. 	La guía sirve para facilitar la integración de los principios en las operaciones de las empresas a través de una serie de medidas prácticas que ayudan a los empleadores a ubicar las situaciones que ponen en peligro los derechos laborales y que medios deben contar para garantizar una debida diligencia empresarial.
Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 2011. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, (A/HRC/17/31)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende 31 Principios Rectores, con comentarios descriptivos, divididos en tres pilares fundamentales: <ul style="list-style-type: none"> • El deber del Estado de proteger los derechos humanos. • La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y, • El acceso a mecanismos de reparación. • Constituye un marco universal para la prevención y reparación efectiva de las vulneraciones a los derechos 	Aunque los <i>Principios Rectores</i> , no tengan un carácter jurídico vinculante, fungen como el máximo estándar internacional sobre la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos y la obligación de los Estados de garantizarlos. Los Estados deben asumir el compromiso de incorporarlos en su política pública nacional para generar

	humanos por parte de las empresas.	obligaciones concretas a las empresas en la prevención y reparación de violaciones a derechos humanos.
La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la Interpretación, 2012. Publicación (HR/PUB/12/2)	<ul style="list-style-type: none"> • Define conceptos fundamentales de los <i>Principios Rectores</i>: a) relaciones comerciales, b) complicidad en violaciones a derechos humanos con el Estado, c) debida diligencia, d) mitigación de riesgos y e) cadena de valor. • Establece 89 preguntas y respuestas básicas para ayudar a interpretar y aplicar los <i>Principios Rectores</i> su propósito y las repercusiones de su aplicación. 	Es útil para la aplicación de los <i>Principios Rectores</i> . Orienta a empresas, Estados, INDH y víctimas sobre los <i>Principios Rectores</i> , sobre su rol y acciones para consolidar la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos.
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Guía de referencia para las empresas, 2013. Publicación del <i>Pacto Mundial</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene seis acciones a desarrollar por las empresas para respetar los derechos de los pueblos indígenas. • Describe cada derecho contenido en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. • Sugiere acciones prácticas a las empresas para respetar y apoyar cada derecho, así como ejemplos que ayudan a ilustrar las acciones sugeridas. • Señala como acciones a realizar por la empresa: formular un compromiso político; aplicar la diligencia debida; establecer mecanismos de denuncia y mitigar y reparar los daños. 	Guía de referencia para las empresas, entre otros, de los sectores extractivos, construcción, energético y agroindustria. Orienta a las empresas para participar de manera positiva y respetuosa con los derechos humanos de los pueblos indígenas, particularmente orienta sobre el rol que pueden tener en procesos de consulta previa, libre, informada, de buena fe y culturalmente adecuada. Proporciona acciones prácticas que pueden servir de referencia para ser integradas a sus políticas empresariales.

<p>Preguntas Frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2014.</p> <p>Publicación (HR/PUB/14/3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recopila cuarenta preguntas y respuestas realizadas por empresas, estados y sociedad civil durante la elaboración de los <i>Principios Rectores</i>. • Buscan ayudar al público en general a entender la importancia y puesta en práctica de los <i>Principios Rectores</i>. • Las preguntas son relativas a los tres pilares de los <i>Principios Rectores</i>, sus alcances y su interrelación. 	<p>El desarrollo de los temas y el lenguaje utilizado son de fácil comprensión para una mejor interpretación de los <i>Principios Rectores</i>.</p>
<p>Principios de Contratación Responsable. Integración de la Gestión de los Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos en las Negociaciones entre Estados e Inversores. Orientación para los Negociadores, 2015.</p> <p>Publicación (HR/PUB/15/1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene los diez principios fundamentales que desarrollan la gestión de riesgos relacionados con derechos humanos en la negociación de los contratos de proyectos de inversión entre entidades de Estados receptores e inversores extranjeros: <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación y planificación. 2. Gestión de los posibles efectos negativos sobre los derechos humanos. 3. Normas de ejecución del proyecto. 4. Cláusulas de estabilización. 5. Cláusula de bienes o servicios adicionales. 6. Seguridad física del proyecto. 7. Participación de la comunidad. 8. Vigilancia y cumplimiento de las normas en el marco del proyecto. 9. Mecanismos de reparación de agravios por daño a terceros. 10. Transparencia/Publicación de las condiciones del contrato. 	<p>Es relevante por su enfoque en orientar, concientizar y reforzar las obligaciones de los Estados frente a los riesgos que pueden afectar a los derechos humanos derivado de las inversiones internacionales. Los 10 principios están dirigidos de manera específica a los negociadores de Estados y empresas con el fin de que los proyectos beneficien a la gente y se contemplen sus posibles efectos negativos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen definiciones como “inversor”, “partes”, “financistas” y, “contrato entre el Estado e inversores”. 	
<p>Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015.</p> <p>Resolución aprobada por la Asamblea General (A/RES/70/1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es un plan de acción mundial en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, para ser alcanzados en el año 2030. • Contiene 17 ODS y 169 metas. • Tienen por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal. • Establece la necesidad de que participen, Estados, sociedad civil, academia y el sector privado. 	<p>La Agenda 2030 es un compromiso internacional que los Estados asumen para adoptar un modelo de desarrollo que tome en cuantos tres ámbitos: social, ambiental y económico.</p> <p>Los ODS y sus metas fueron elaborados, entre otras razones, tomando en consideración diversos estándares en derechos humanos.</p> <p>Se pretende que al alcanzar el desarrollo sostenible también se garanticen los derechos humanos para todas las personas.</p> <p>Para lograr el desarrollo es necesaria la actividad de las empresas y para que el desarrollo sea sostenible, las acciones de las empresas deben respetar los derechos humanos.</p>
<p>Empresas y Pueblos Indígenas.</p> <p>Guía de la Red Española del Pacto Mundial, 2016.</p> <p>Publicación de la Red Española del Pacto Mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enlista 5 pasos iniciales para integrar el respeto a los derechos de los pueblos indígenas dentro de la estrategia de negocio de las empresas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Unirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas. 	<p>Se dirige a las empresas del sector energético y de construcción.</p> <p>Integra acciones de diversas iniciativas de la ONU, por ejemplo: del Pacto Mundial, de los <i>Principios Rectores</i> y de la <i>Agenda 2030</i>.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Crear un compromiso de respeto a los derechos de los pueblos indígenas. 3. Llevar a cabo un proceso de debida diligencia en la empresa. 4. Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operacional. 5. Integrar los ODS en el núcleo de negocio de la empresa. 	
<p>Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México, 2017.</p> <p>(A/HRC/35/32/Add.2.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultado de reuniones con organizaciones, comunidades, representantes de empresas, de distintas entidades federativas. • Resalta la importancia de realizar acciones de gobierno para concientizar a las empresas de su responsabilidad de respetar los derechos humanos y de integrar la debida diligencia en sus operaciones empresariales. • Dirige 21 recomendaciones al Gobierno mexicano, 8 a las empresas y 3 a la sociedad civil, para la implementación integral de los <i>Principios Rectores</i> en México. 	<p>El Informe ofrece una radiografía de la situación en México en materia de empresas y derechos humanos. Identifica factores que propician la violación de derechos humanos. Por ejemplo: la falta de conciencia empresarial y de debida diligencia en la consulta previa a las comunidades afectadas, principalmente en los sectores de la construcción, energético y agroindustria.</p>
<p>Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, 2017.</p> <p>Aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General CoE/C.12/GC/24.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Señala las obligaciones estatales en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre: a) no discriminación, b) respetar, proteger y dar efectividad y c) obligaciones extraterritoriales, a la luz de los <i>Principios Rectores</i>. • Analiza el efecto negativo de las actividades empresariales en los derechos a la salud, la vivienda, la alimentación, el agua, la seguridad social, al trabajo, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y 	<p>Se analiza por primera ocasión las obligaciones que tienen los Estados partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales bajo la esfera de las actividades empresariales, sin distinguir que las empresas sean nacionales, transnacionales, públicas, privadas,</p>

	<p>a constituir sindicatos y al derecho de sindicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienta al sector empresarial sobre la forma de cumplir sus responsabilidades, a fin de prevenir y mitigar los efectos adversos de las actividades empresariales en los derechos humanos. 	<p>tamaño económico, ni su sector productivo o estructura.</p>
<p>Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, quinta edición, 2017.</p> <p>Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo, de vida y relaciones de trabajo, dirigidas a los Estados, a las empresas multinacionales y otras empresas, y a los trabajadores para la consolidación de políticas, con el objetivo de alcanzar el trabajo decente, el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social. • Se basan en los principios establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo. 	<p>Es el único instrumento internacional en la materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores alrededor del mundo.</p> <p>Es de carácter orientativo enfocado a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.</p> <p>Este documento puede ser un referente de consenso entre los involucrados, como el Estado, empresas y trabajadores, quienes a pesar de tener distintos intereses, lograron el acuerdo y su aceptación.</p>
<p>Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe</p> <p>Adoptado en Escazú, Costa Rica, el 2 de marzo de 2018. Apertura a la firma en la Sede de ONU en Nueva York, el 27 de septiembre de 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es un instrumento jurídico pionero en materia de protección ambiental. • Reconoce la protección de los derechos humanos de la población en la región en relación al medio ambiente. • Reconoce el derecho de acceso a la información ambiental, lo que comprende solicitar y recibir información sin necesidad de acreditar algún interés especial 	<p>Este documento puede ser un referente para las empresas en materia de elaboración y publicación de reportes de debida diligencia, en cuanto al acceso a la información en materia medioambiental, asimismo, para el establecimiento de mecanismos práctico-</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el derecho de participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales, en la que las personas pueden formar parte de la toma de decisiones ambientales. • Se reconoce el derecho de acceso a la justicia en asuntos ambientales y sobre los mecanismos de reparación. • Se incluye la primera disposición vinculante sobre los defensores de los derechos humanos en asuntos ambientales. 	<p>operativos para la pronta atención a afectaciones medioambientales y de los procesos de participación de comunidades y consulta previa indígena, particularmente en el desarrollo de megaproyectos.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

69. En suma, el Sistema Universal de Derechos Humanos cuenta con una actividad importante en la generación de estándares internacionales voluntarios. De los estándares que se han enlistado se identifican 10 documentos de aplicación general para la relación de cualquier tipo de empresa con los derechos humanos y 5 documentos de aplicación específica a las empresas en el ámbito de los derechos laborales y de pueblos y comunidades indígenas.

70. Los documentos de la ONU se caracterizan por ser en su mayoría declarativos, enfocados a orientar a los Estados y empresas. Los documentos de la ONU siguen una línea constructiva y evolutiva de sus propios estándares, con lo que se evitan contradicciones; siguen los pilares de los *Principios Rectores*: el deber del Estado de proteger derechos humanos, la responsabilidad empresarial de respetar derechos humanos y la necesidad de acceso a mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

3.2. Documentos de la OEA

71. El sistema regional del continente americano está conformado por los países miembros de la Organización de Estados Americanos, entre ellos México. A nivel regional existen instrumentos no vinculantes que instan a los Estados para la

inclusión del tema de empresas y derechos humanos dentro de sus jurisdicciones. Particularmente se han desarrollado en torno a cuestiones medio ambientales y de índole laboral al interior de las empresas.

72. A continuación, se sistematizan los instrumentos relevantes relacionados con las empresas y los derechos humanos. Se hace una breve descripción de su contenido y las notas a destacar.

Documento	Contenido	Observaciones de la CNDH
<p>Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas, 2014.</p> <p>Aprobada por el Comité Jurídico Interamericano (CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene 18 recomendaciones para fomentar la responsabilidad social empresarial en cuatro campos específicos: a) los derechos humanos, b) el medio ambiente, c) los derechos laborales de los trabajadores y d) los derechos de las poblaciones donde operan las empresas. • Propone acciones para una cooperación en el desarrollo económico, social y medioambiental, entre ellas la capacitación de funcionarios y empleados, transparencia en los mecanismos internos y externos de la empresa, debida diligencia, y observancia y respeto de derechos humanos y medio ambiente por parte de proveedores y contratistas. 	<p>La Responsabilidad Social Empresarial que propone debe ser asumida tanto por los Estados como las empresas, aunque la aplicación corresponde a los Estados.</p>
<p>AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) Promoción y protección de derechos humanos, 2016.</p> <p>(Aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 14 de junio de 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exhorta a los Estados a promover y difundir junto con las INDH, los <i>Principios Rectores</i>, facilitando el intercambio de información, el diálogo constructivo y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. 	<p>La resolución es relevante ya que es un llamado a todos los Estados Miembros de la OEA, en el ámbito de sus competencias para implementar los <i>Principios Rectores</i> a los que reconoce como</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Exhorta a los Estados a fortalecer los mecanismos que establecen garantías para el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente por parte de las empresas. • Solicita el apoyo para la implementación de los <i>Principios Rectores</i> en el ámbito de los órganos de dirección y en la evaluación de criterios para el respeto de los derechos humanos en la financiación de proyectos de los mecanismos regionales de financiamiento y de desarrollo como el Banco Interamericano de Desarrollo. • Solicita recopilar las buenas prácticas empresariales, iniciativas, legislación, jurisprudencia y desafíos que puedan ser utilizados como base para identificar alternativas para el tratamiento del tema de empresas y derechos humanos. 	<p>el documento base para la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial regional.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

73. En comparación con el sistema universal, el sistema regional sólo cuenta con dos documentos sobre la relación de las empresas con los derechos humanos. Su importancia radica en avanzar en una interpretación regional propia en el tema de la *Responsabilidad Social Empresarial* y su utilidad para el desarrollo de los países de la región, al reconocimiento del marco de los *Principios Rectores* desarrollados en el sistema universal.

3.3. Documentos de las INDH

74. Las INDH tienen un rol relevante en la protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Las INDH a través de su órgano coordinador internacional CIC de las INDH y su órgano coordinador regional la Red de INDH en el continente americano, han generado compromisos en materia de empresas y derechos humanos, así como documentos que las guían para poder cumplir tales compromisos.

75. Los documentos de las INDH establecen bases para fortalecer el trabajo de las INDH para la defensa y promoción de los derechos humanos en las actividades empresariales. A continuación, se sistematizan los instrumentos relevantes relacionados con las empresas y los derechos humanos. Se hace una breve descripción de su contenido y las notas a destacar.

Documento	Contenido	Observaciones de la CNDH
Declaración de Edimburgo para la Promoción y la Protección de los Derechos, 2010. CIC de las INDH	<ul style="list-style-type: none"> • Busca fortalecer las capacidades de las INDH en relación con las empresas y los derechos humanos, conforme a los <i>Principios de París</i>, a través de distintas acciones como: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar el tema de las empresas y los derechos humanos en sus previsiones y planes de trabajo. ✓ Apoyar a las víctimas de abusos empresariales y facilitar su acceso a obtener reparación judicial y no judicial. 	Las INDH se reconocen como protagonistas dentro del tema de las empresas y los derechos humanos y destacan su importancia frente a los desafíos que el tema acarrea.
Declaración y Plan de Acción, Seminario Regional del Continente Americano sobre	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la activación institucional en materia de empresas y derechos humanos y la necesidad de fortalecer las capacidades 	Es la postura de las INDH de la región. Expone la visión regional en donde

<p>Empresas y Derechos Humanos, 2011.</p> <p>Red de INDH del Continente Americano</p>	<p>técnicas y financieras de las INDH para que su función sea más eficiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retoma la Declaración de Edimburgo y establece objetivos estratégicos, entre los que destaca: incorporar el tema de empresas y derechos humanos en sus reportes y participar en la implementación de los <i>Principios Rectores</i>, así como fortalecer el marco de actuación de las INDH y las medidas de supervisión del Estado frente a las actividades del sector empresarial. 	<p>reconoce que las empresas pueden contribuir de forma positiva, aunque existen contextos donde las empresas vulneran los derechos humanos.</p> <p>Reconocen que a algunas les falta un mandato expreso para supervisar la actuación de las empresas privadas, pero se comprometen a emprender acciones dentro de sus competencias para incidir en el tema.</p> <p>Se comprometen al intercambio de experiencias, lo que fomenta la construcción de estándares a nivel regional.</p>
<p>Empresas y Derechos Humanos Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. 2013.</p> <p>CIC de las INDH y el Instituto Danés para los Derechos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aborda los tres pilares de los <i>Principios Rectores</i> enfocado a las facultades y mandato de las INDH. • Compila estándares y prácticas sobre temas específicos relacionados con las empresas y los derechos humanos, como: derechos de la niñez, medio ambiente y agua, género, áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, pueblos indígenas, tierras y alimentos, cadenas de suministro y condiciones de trabajo. 	<p>Compila acciones que pueden implementar las INDH sobre el tema de empresas y derechos humanos. El documento incluye ejemplos de prácticas que han funcionado en otros países.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye fuentes de información sobre el tema, así como de los sujetos obligados e iniciativas relevantes. 	
<p>Declaración de Mérida, El Papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la ejecución de la Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015.</p> <p>CIC de las INDH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la <i>Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible</i> y su relación con los derechos humanos. • Señala el rol de las INDH en la ejecución, monitoreo y seguimiento de la <i>Agenda 2030</i>, a través de asesoría al gobierno y titulares de derechos, la promoción del diálogo y procesos transparentes e inclusivos de participación y consulta, así como en la elaboración de indicadores y sistemas de recolección de datos. • Indica que en el cumplimiento de la <i>Agenda 2030</i> deben alinearse a los Principios Rectores. 	<p>Las INDH a nivel mundial se comprometen a participar para alcanzar la <i>Agenda 2030</i>. Parte de la premisa de que el desarrollo en el mundo debe tener como centro los derechos humanos. El desarrollo en el mundo implica la actividad de las empresas, por lo tanto, para que el desarrollo sea sostenible, las acciones de las empresas deben respetar los derechos humanos.</p>

76. Los cuatro documentos (3 universal y 1 regional) son declarativos de la voluntad de las INDH por ser partícipes de la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial. Contienen líneas de acción específicas a las INDH para utilizar su mandato frente a las empresas y el Estado.

3.4. Documentos de la OCDE

77. La OCDE es un organismo de cooperación internacional creado en 1961, al cual México es miembro desde 1994. El marco de instrumentos de la OCDE incluye algunos vinculantes como las “Decisiones” y los “Acuerdos Internacionales” y otros voluntarios, pero con una expectativa de cumplimiento de buena fe, tal como lo son las “Recomendaciones” y las “Declaraciones”, entre otros.

78. La OCDE es un organismo en el que los Estados trabajan en conjunto para encontrar soluciones a problemas comunes en temas de desarrollo económico, social y ambiental; desde su creación la OCDE se ha distinguido por evaluar, analizar y proponer estándares para políticas públicas, incluyendo las enfocadas al desarrollo económico, comercio e inversiones internacionales.

79. La OCDE ha forjado la “conducta empresarial responsable” en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que promueve la actuación de las empresas conforme a estándares de calidad y de responsabilidad con la comunidad en la que se establece, lo que genera beneficios para los países. Ha elaborado instrumentos no vinculantes que contienen recomendaciones para las empresas y los Estados para consolidar la conducta empresarial responsable.

80. Los documentos elaborados por la OCDE suelen tener buena aceptación puesto que son elaboradas en trabajo conjunto con las empresas, los Estados y la sociedad civil a través de foros y consultas.

81. Los instrumentos de la OCDE desarrollan el tema de la debida diligencia empresarial, a través de guías que indican a las empresas cómo llevarlos a cabo en sectores industriales estratégicos, como son la manufactura de calzado y vestido, agrícola, minero, extractivo y financiero con énfasis en la responsabilidad por actos realizados por la propia empresa y por las empresas con las que tiene una relación comercial. Así, contiene importantes acciones prácticas que permiten a la empresa identificar los posibles riesgos y mitigarlos.

82. El documento principal de la OCDE, las “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” provee de lineamientos que ayudan a las empresas a alcanzar una conducta responsable e instituye el Punto Nacional de Contacto y los procesos de *instancia específica* que coadyuva al acceso a reparaciones para las víctimas de vulneraciones relacionadas con la actividad empresarial. A continuación, se sistematizan los instrumentos relevantes relacionados con las

empresas y los derechos humanos. Se hace una breve descripción de su contenido y las notas a destacar.

Documento	Contenido	Observaciones de la CNDH
<p>Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2011.</p> <p>Adoptado mediante la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, el 20 de junio de 1976, modificado por última vez el 25 de mayo de 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene un código de conducta empresarial responsable destinado a las empresas multinacionales. • Se compone de once capítulos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos y principios 2. Principios generales 3. Divulgación de información 4. Derechos humanos 5. Empleo y relaciones laborales 6. Medio ambiente 7. Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión 8. Intereses de los consumidores 9. Ciencia y tecnología 10. Competencia 11. Cuestiones tributarias. • Incluye un compromiso de los países de implementar un Punto Nacional de Contacto para la promoción y observancia de las Líneas Directrices en cada país. 	<p>Las recomendaciones que se formulan están alineados a los <i>Principios Rectores</i>, en cuanto reconocen el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos en todas sus actividades o las de otras empresas con las que tenga una relación comercial. Esto a través de un <i>compromiso corporativo</i>, un proceso de debida diligencia y con mecanismos de reparación de las vulneraciones que cause.</p> <p>El establecimiento del Punto de Contacto Nacional como mecanismo de acceso a reparaciones no jurisdiccional coadyuva a que las víctimas alcancen una reparación integral.</p> <p>El sistema de Puntos Nacionales de Contacto en los países adherentes permite que las víctimas puedan iniciar procedimientos</p>

		<p>en distintos países, lo cual fomenta el acceso a la justicia de las víctimas.</p>
<p>Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, 2013.</p> <p>Adoptada por el Consejo de la OCDE, mediante Recomendación relativa a Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, de fecha 24 de mayo de 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Define como áreas de conflicto aquellos lugares en presencia de conflictos armados y como áreas de alto riesgo las zonas de inestabilidad política o represión, debilidad institucional, inseguridad o violencia generalizada. • Establece 5 pasos para la debida diligencia: <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer sistemas fuertes de gestión empresarial 2. Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro 3. Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados 4. Llevar a cabo una auditoría independiente a cargo de terceros para la debida diligencia de las cadenas de suministros. 5. Publicar anualmente reportes de debida diligencia, que pueden estar dentro de los informes de sostenibilidad o de responsabilidad social de la empresa, y que deben ser accesibles para cualquier persona. • Propone un modelo de política de cadena de suministro de minerales. • Sugiere medidas para mitigar los riesgos y generar indicadores para la medición de las mejoras. 	<p>Destacan dos aspectos:</p> <p>a) Orienta a las empresas dedicadas a la extracción de minerales a implementar la debida diligencia incluyendo a su cadena de suministro.</p> <p>b) Da una guía para las acciones de la empresa no afecten negativamente en conflictos sociales, cuando la empresa u otras empresas con las que tienen relaciones comerciales operan en contextos de riesgo.</p>

<p>Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo, 2016.</p> <p>Adoptada por el Consejo de la OCDE mediante Recomendación relativa a la Guía de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las Partes Interesadas del Sector Extractivo de fecha 13 de julio de 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye una compilación de prácticas para promover la participación de partes interesadas a través de procesos de debida diligencia. • Ayuda a la empresa a identificar las partes interesadas en el proyecto y la forma de involucrarlas en los proyectos empresariales, como son: los pueblos y comunidades indígenas, mujeres, trabajadores y sindicatos, mineros artesanales y a pequeña escala. • Incluye ejemplos y recomendaciones dirigidos a los responsables de la dirección o planificación corporativa • Incluye recomendaciones para el personal que trabaja sobre el terreno, siguiendo 6 pasos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que el personal que encauza la participación de las partes interesadas comprenda el contexto local y operativo. 2. Identificar a los interlocutores y partes interesadas prioritarios 3. Establecer el sistema de apoyo necesario para una participación significativa de las partes interesadas. 4. Diseñar actividades y procesos adecuados y eficaces para la participación de las partes interesadas. 5. Garantizar el seguimiento. 6. Monitorear y evaluar las actividades de participación de las partes interesadas y responder a las deficiencias identificadas. 	<p>Fomenta su implementación en las empresas extractivas. Es de utilidad para que las empresas puedan identificar quiénes tienen un interés en un proyecto determinado, para integrarlas en las distintas etapas de la planeación y ejecución del proyecto, para lograr consenso de intereses.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola, 2017.</p> <p>Adoptada por el Consejo de la OCDE mediante Recomendación relativa a la Guía OCDE-FAO para la Cadena de Suministro Responsable para el Sector Agrícola, de fecha 13 de julio de 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Define cinco pasos para una debida diligencia en las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola: <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial para cadenas de suministro responsable del sector agrícola 2. Identificar, evaluar y priorizar los riesgos en la cadena de suministro. 3. Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados 4. Verificar la debida diligencia en la cadena de suministro 5. Informar sobre la debida diligencia en la cadena de suministro. • Incluye ejemplos de implementación de un modelo de debida diligencia basado en riesgos para empresas de agroindustria. • Incluye prácticas para mitigar riesgos en temas como derechos humanos, derechos laborales, salud y seguridad, seguridad alimentaria y nutrición, derecho de tenencia y acceso a recursos naturales, bienestar animal, protección ambiental y uso sustentable de recursos naturales, gobernanza y tecnología e innovación. • Incluye acciones prácticas para involucrar a los pueblos y comunidades indígenas y la consulta previa, libre, informada, culturalmente adecuada y de buena fe. 	<p>Es útil para la empresa para identificar los riesgos de esa industria y la forma en que pueden ser afrontados a través de procesos de debida diligencia empresarial.</p> <p>Aborda temas para sensibilización en casos que involucran pueblos y comunidades indígenas, especialmente al margen de los procesos de consulta previa, libre, informada, culturalmente adecuada y de buena fe.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Acciones prácticas para empresas para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil en las cadenas de suministro en el sector minero, 2017.</p> <p>Elaborado por la Secretaría de la OCDE, 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Define de los pasos de la debida diligencia: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer fuertes sistemas de administración en la empresa. • Identificar y evaluar riesgos, incluyendo las peores formas de trabajo infantil. • Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados. • Llevar a cabo una auditoría independiente de las prácticas de fundido o refinamiento. • Reportar anualmente la debida diligencia en la cadena de suministro sobre las peores formas de trabajo infantil. • Incluye el contexto de las peores formas de trabajo infantil, así como los estándares internacionales para evitar esas prácticas. 	<p>Entre las acciones recomendadas están el contar con procesos administrativos que las empresas pueden seguir para que no se emplee trabajo infantil y para medir su nivel de influencia sobre otras empresas. Algunas de estas prácticas pueden usarse en otros sectores.</p>
<p>Conducta Empresarial Responsable para Inversionistas Institucionales, 2017.</p> <p>Aprobado por el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable, el 23 de enero de 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resalta la aplicación del marco de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el contexto de la inversión. • Resalta la utilidad de la debida diligencia para los inversionistas, especialmente para identificar y responder a riesgos sociales y ambientales. • Incluye ejemplos sobre prácticas deseables para llevar a cabo procesos de debida diligencia: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer la conducta empresarial responsable en 	<p>La utilidad radica en que desde el sector financiero se vigile que los recursos que se otorguen en crédito sean utilizados en proyectos que no vulneren los derechos humanos.</p> <p>Para una empresa del sector financiero, la aplicación de las prácticas de debida diligencia a los proyectos financiados, le ayuda a identificar los</p>

	<p>las políticas de inversión y en los sistemas de administración</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar efectos adversos actuales y potenciales ✓ Buscar prevenir y mitigar los efectos adversos ✓ Rendir cuentas a través del seguimiento y comunicación de los resultados ✓ Establecer procesos de apoyo a las reparaciones. 	<p>impactos negativos dentro del portafolio de inversión.</p>
<p>Guía de Debida Diligencia de la OCDE sobre conducta empresarial responsable, 2018.</p> <p>Adoptada por el Consejo de la OCDE mediante Recomendación relativa a la Guía de Debida Diligencia de la OCDE sobre conducta empresarial responsable, de fecha 30 de mayo de 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene un marco para el entendimiento y aplicación de la debida diligencia para las empresas aplicable a cualquier sector. • El proceso de debida diligencia abarca los temas de derechos humanos, empleo y relaciones laborales, ambiental, combate contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión, intereses de consumidores y la divulgación de información. • Incluye acciones prácticas para la debida diligencia, en 6 fases: <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la cultura empresarial responsable en políticas y sistemas de administración. 2. Identificar y evaluar efectos adversos actuales y potenciales relacionados con la operación, productos o servicios de la empresa. 	<p>Sistematiza las etapas o procesos que la OCDE ha abordado en sus diversas guías temáticas y las presenta de forma que las empresas puedan entenderlas e implementarlas.</p> <p>El proceso sugerido está alineado al proceso de debida diligencia empresarial de los Principios Rectores, lo que implica que este instrumento busca dar contenido a la forma de implementación de este proceso.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Cesar, prevenir y mitigar los efectos adversos 4. Dar seguimiento a la implementación y los resultados 5. Comunicar la forma en que los impactos son abordados. 6. Proveer o cooperar en la reparación cuando sea apropiado. 	
<p>Guía de Debida Diligencia de la OCDE para la cadena de suministro responsable en el sector del vestido y calzado, 2018.</p> <p>Adoptada por Consejo de la OCDE mediante Recomendación relativa a la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para la cadena de suministro responsable en el sector del vestido y calzado, de fecha 17 de mayo de 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Define de los procesos de la debida diligencia: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer la conducta empresarial responsable dentro de las políticas y sistemas de administración. ✓ Identificar actuales y posibles afectaciones de las actividades de la empresa y de su cadena de suministro. ✓ Cesar, prevenir o mitigar las afectaciones de las actividades de la empresa y de su cadena de suministro. ✓ Dar seguimiento a las acciones de prevención o mitigación para verificar su efectividad. ✓ Comunicar públicamente el proceso de debida diligencia que la empresa lleva a cabo, con una frecuencia y forma que sea accesible para las personas impactadas por la actividad de la empresa. 	<p>Este instrumento es de utilidad para las empresas del sector manufacturero dedicado al vestido y calzado. Es útil para identificar los riesgos propios de esa industria y la forma en que pueden ser afrontados por la empresa a través de procesos de debida diligencia empresarial.</p>

	<p>✓ Proveer y cooperar en la reparación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye ejemplos de implementación de cada proceso de la debida diligencia. • Incluye acciones para la identificación y actuación para atender temáticas de riesgo como el trabajo infantil, acoso sexual y violencia de género, trabajo forzado, jornada laboral, condiciones de seguridad e higiene, sindicatos y remuneración. 	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

83. En suma, en los documentos que se han enlistado se identifican 2 de aplicación general y 6 de aplicación específica a algún sector industrial o temática específica.

84. La Comisión Nacional observa que los documentos de la OCDE se caracterizan por aportar definiciones y acciones concretas para ser puestas en práctica por las empresas, destacando que estos documentos se enfocan en gran medida a la debida diligencia empresarial. Los documentos de la OCDE han contribuido al tema de empresas y derechos humanos; aportan herramientas para que las empresas puedan implementar procesos de debida diligencia en diversos temas, incluyendo derechos humanos; al realizar guías para sectores industriales específicos, orienta a las empresas de esos sectores a visualizar problemáticas que son reincidentes en los mismos.

3.5. Leyes nacionales relacionadas con la actividad empresarial

85. Un análisis del marco jurídico nacional permite identificar las leyes que regulan a las empresas y sus actividades empresariales. En la legislación mexicana no se cuenta con una ley específica reguladora de las empresas y los derechos

humanos, pero existe un gran número de leyes federales y generales que regulan la actividad de las empresas de todos los sectores industriales en diversos aspectos.

86. La Comisión Nacional busca que las leyes concuerden con los estándares internacionales, para que las empresas en México sean respetuosas de los derechos humanos y las víctimas puedan acceder a mecanismos de reparación cuando sufran vulneraciones a sus derechos humanos. Esas medidas deben asumirse por el Estado y materializarse en la revisión y, en su caso, adecuación o reforma legislativa a fin de que los derechos humanos estén debidamente protegidos en todo lo concerniente a las actividades de las empresas y se fortalezcan los mecanismos de acceso a reparación jurisdiccionales y no jurisdiccionales.

87. De acuerdo a la metodología expuesta en el apartado I. *Consideraciones Preliminares*, la Comisión Nacional 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. A continuación, se sistematiza la numeralia en función de la clasificación de las leyes:

- a) Por su ámbito de aplicación territorial, la mayoría de las leyes son de carácter federal;
- b) Por los sujetos obligados, la mayoría de las leyes son aplicables a todas las empresas;
- c) Por la materia que regula la ley, la mayoría de las leyes regulan la materia financiera y
- d) Por el sector industrial al que la regulación le resultaba aplicable, la mayoría de las leyes corresponden al sector productivo de la agroindustria.

88. Una ley puede ser aplicable a uno o más sectores o regular una o más materias, incluso una ley puede aplicar a todos los sectores y/o a todas las materias; en este último supuesto la clasificación se hace conforme a la materia preponderante. En el caso de los sectores industriales se contabilizaron todos a los que les resultaba aplicable, por lo que la suma de las leyes en dicho rubro será mayor al total de las leyes.

88.1. Por la territorialidad y sujetos obligados:

Alcance de aplicación de la ley a empresas	Leyes generales	Leyes federales	Total
Todas las empresas	29	66	95
Empresas con nexo con el Estado	10	49	59
Empresas públicas	1	7	8
Total	40	122	162

88.2. Por la materia y sector industrial o productivo.

Materia	Leyes que les aplica
Financiera	33
Administrativa	31
Económica	16
Constitucional	15
Agraria	14
Ambiental	14
Energía	12
Mercantil	7
Laboral	5
Penal	4
Marítima	3
Seguridad social	3
Aérea	2
Civil	2
Telecomunicaciones	1
Total	162

Sector industrial	Leyes que les aplica
Agroindustria	99
Financiero	96
Servicios públicos	94
Construcción	86
Turismo	86
Hidrocarburos	83
Energético	83
Química y farmacéutica	79
Seguridad privada	78
Extractivo	78
Manufacturero	77

89. El 59% de las leyes (95) identificadas aplican para todas las empresas, el 36% (59) a empresas con nexo con el Estado y en un menor porcentaje 5% (8) a empresas públicas.

90. El marco legislativo nacional es relevante para determinar las condiciones necesarias para una adecuada actuación empresarial responsable. Es necesario que la legislación en materia de empresas establezca reglas claras para prevenir que las actividades empresariales puedan causar vulneraciones a derechos humanos y para establecer mecanismos sólidos para que se investiguen, sancionen y reparen los casos de violaciones a derechos humanos. El listado de las 162 leyes se incluye en el apartado de *A) La empresa cumple con las obligaciones establecidas en la ley.*

91. Esta Comisión Nacional considera que se debe incluir en la legislación las normas necesarias para materializar la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos en las actividades empresariales, en las que se incluya una alineación paulatina a los estándares internacionales, particularmente a los *Principios Rectores.*

92. A manera de conclusión del marco normativo internacional y nacional se considera que el tema de las empresas y los derechos humanos se ha construido a nivel internacional bajo la premisa de los *Principios Rectores* de proteger, respetar y remediar derechos humanos. Los documentos en general reconocen que el Estado tiene el deber de proteger los derechos humanos, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y existe la necesidad de que las víctimas puedan acceder a mecanismos de reparación cuando haya violación a derechos humanos.

93. La normatividad internacional evoluciona de estándares declarativos y generales a documentos de aplicación práctica dirigidos a un sujeto obligado, sector industrial, derecho humano o problemática en específico. Esto muestra la intención

de dar herramientas para que cada uno de los participantes realice su rol; se basan en el intercambio de experiencias positivas y prácticas que han sido exitosas sobre el tema.

94. Algunos temas de derechos humanos han tenido mayor desarrollo, como ocurre con la materia de medio ambiente, derechos laborales y trabajo infantil; sin embargo, aún está pendiente avanzar en derechos humanos en los que las empresas intervienen de forma activa y generan impactos negativos.

95. Aunque se cuenta con avances, el que los documentos internacionales estén supeditados a la voluntad de los Estados y de las empresas representa un reto para su aplicabilidad y cumplimiento.

96. En el ámbito nacional se cuenta con normativa que regula la actuación de la empresa en diversos ámbitos, misma que deberá ser considerada por el Estado para su análisis y adecuación para que retomen los estándares internacionales y se diseñen mecanismos para que en el ámbito empresarial se respeten los derechos humanos.

4. Políticas públicas en la legislación comparada

97. Derivado de los *Principios Rectores*, algunos países han elaborado, aprobado e implementado su *Plan de Acción* con la finalidad de comenzar a avanzar en el camino de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos dentro de sus actividades empresariales.

98. Algunos países han aprobado leyes que establecen obligaciones y sanciones para las empresas cuyas actividades derivan o se relacionan con violaciones a derechos humanos; asimismo, han creado mecanismos de asesoría, mediación y conciliación.

4.1. Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos

99. El Comité de Derechos Humanos de la ONU, mediante su resolución A/HRC/26/L.1 de 23 de junio de 2014, se pronunció para que los *Principios Rectores* se incluyan en las políticas públicas de los Estados miembros, a través de un *Plan de Acción* u otro marco similar.²⁶ Derivado de esta resolución, a partir de 2014, la mayoría de los países han presentado sus propuestas de *Plan de Acción*.

100. La Comisión Nacional considera que el *Plan de Acción* es un mecanismo para lograr la transversalización de los derechos humanos en la política nacional de desarrollo, la cual debe estar acorde con los estándares internacionales de derechos humanos, puesto que implican la implementación de los *Principios Rectores*. Si bien el *Plan de Acción* no es la única forma para materializar los *Principios Rectores*, pues se puede lograr a través de legislación, jurisprudencia y mecanismos especiales de reparación, lo cierto es que el hecho de que el Estado cumpla con la obligación de contar con un *Plan de Acción* es una señal y un mensaje inequívoco de compromiso real con los derechos humanos en el ámbito empresarial.

101. 23 países han comenzado con el proceso de creación de su *Plan de Acción*, a efecto de cumplir con la implementación de los *Principios Rectores*. 19 países cuentan con el *Plan de Acción* en etapa de ejecución. La situación del *Plan de Acción* en el ámbito internacional es la siguiente:

²⁶ ONU, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Resolución: A/HRC/26/L.1, 2014, p.4

Países que han elaborado un <i>Plan de Acción</i> en materia de empresas y derechos humanos	Año de presentación del <i>Plan de Acción</i>
1. Reino Unido	septiembre de 2013 (actualizado en mayo de 2016)
2. Países Bajos	diciembre de 2013
3. Dinamarca	abril de 2014
4. Finlandia	octubre de 2014
5. Lituania	febrero de 2015
6. Suecia	agosto de 2015
7. Noruega	octubre de 2015
8. Colombia	diciembre de 2015
9. Suiza	diciembre de 2016
10. Italia	diciembre de 2016
11. Estados Unidos de América	diciembre de 2016
12. Alemania	diciembre de 2016
13. Francia	abril de 2017
14. Polonia	mayo de 2017
15. España	julio 2017
16. Bélgica	julio de 2017
17. Chile	julio de 2017
18. República Checa	octubre de 2017
19. Irlanda	noviembre 2017

Países que están en proceso de creación de un <i>Plan de Acción</i> en materia de empresas y derechos humanos
1. Argentina
2. Australia
3. Azerbaiyán
4. Guatemala
5. Grecia
6. Japón
7. Jordania
8. Kenia
9. Letonia
10. Luxemburgo
11. Malasia
12. Mauricio
13. México
14. Marruecos
15. Mozambique
16. Myanmar
17. Nicaragua
18. Perú
19. Portugal
20. Eslovenia
21. Tailandia
22. Uganda
23. Zambia

102. La mayoría de los países que han puesto en marcha su *Plan de Acción* son europeos, y sólo tres lo son de América (Colombia, Estados Unidos y Chile).

103. México se encuentra en proceso de creación de su *Plan de Acción*. Se estableció el “*Programa Nacional de Empresa y Derechos Humanos*”; a cargo de SEGOB, como parte de la “*Estrategia 4.4: Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresarial*” del “*Objetivo 4. Fortalecer la protección de los derechos humanos*”, del Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018.

104. En su elaboración, la SEGOB en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría de Economía, instalaron un grupo multisectorial denominado Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, conformado por entidades gubernamentales (SEGOB, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Economía, Secretaría de Medio Ambiente), empresas productivas del Estado (PEMEX y CFE), organizaciones de la sociedad civil (Project Poder, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos y Centro Mexicano de Derecho Ambiental, entre otros), asociaciones empresariales (el Consejo Coordinador Empresarial, la *American Chamber of Commerce of México*, el Pacto Mundial de Naciones Unidas en México- Global Compact, Cámara Minera de México y Confederación Patronal de la República Mexicana, entre otros), sindicatos de trabajadores (Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y la Organización Internacional del Trabajo), la academia (Universidad Anáhuac y Universidad Autónoma Metropolitana) y representantes de organismos internacionales (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, UNICEF).

105. Desde 2016, la Comisión Nacional ha participado como observadora en esos trabajos. El 29 de noviembre de 2016 participó en el “Foro de discusión multi-partícipe sobre Empresas y Derechos Humanos en México” y el 2 y 3 de febrero de

2017 en el “Seminario para la elaboración del Proyecto del Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos”. El 29 de enero de 2018 la Comisión Nacional envió observaciones a la “*Propuesta de Matriz de competencias del Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos*” desarrollado por la SEGOB.

106. El 11 de agosto de 2017 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, los *Lineamientos para el Impulso, conformación, organización y funcionamiento de los mecanismos de participación ciudadana en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal* para el impulso, conformación, organización y funcionamiento del Mecanismo para la Implementación, Seguimiento y Evaluación del Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

107. En suma, la implementación de los *Principios Rectores* a través del *Plan de Acción* está siendo impulsada por varios países, pero aún no alcanza un nivel generalizado en todas las regiones. Las INDH tienen un rol importante respecto de los Planes de Acción Nacional y deben realizar acciones para impulsarlos y dar apoyo técnico bajo el enfoque de derechos humanos, pero su función será distinta en cada una de las tres fases (elaboración, implementación y evaluación).

4.2. Mecanismos de asesoría mediación y conciliación

108. Entre los esfuerzos internacionales de implementación de políticas públicas, figuran los dos mecanismos de mediación y conciliación que ha desarrollado Canadá, uno a través de un Ombudsperson especializado y otro a través de un cuerpo colegiado establecido por el gobierno canadiense.

a) Ombudsperson Canadiense de la Responsabilidad Empresarial

109. El 17 de enero de 2017, el gobierno de Canadá anunció la creación de una figura *ad hoc* que denominó “*Ombudsperson Canadiense de la Responsabilidad Empresarial*” para observar la conducta de empresas canadienses operando en el extranjero, cuya función consistirá en investigar presuntas alegaciones de

violaciones a derechos humanos en las que estén involucradas empresas canadienses en otros países; igualmente buscará brindar apoyo en temas relacionados con disputas o conflictos entre comunidades y compañías canadienses en el extranjero. Dicho mecanismo si bien ya fue una decisión del gobierno aún no está en operación²⁷.

110. El o la Ombudsperson contará con presupuesto suficiente y herramientas jurídicas a fin de que de manera independiente pueda investigar, hacer reportes, recomendar esquemas de reparación y monitorear la implementación y ejecución de los mecanismos de reparación.

111. Entre los aspectos generales y de operación que se reconocen como atribuciones del Ombudsperson se encuentran las siguientes:

111.1. Conocerá casos en las industrias manufactureras, mineras y de hidrocarburos. Aunque el mandato se puede extender a otras industrias;

111.2. Podrá emprender investigaciones por violaciones a derechos humanos por empresas canadienses con actividades en otros países, que hagan de su conocimiento;

111.3. Podrá iniciar una investigación de oficio sin la presentación de una queja;

111.4. Podrá dirigir recomendaciones a las partes involucradas en la queja, así como al gobierno canadiense;

111.5. Podrá llevar a cabo investigaciones colaborativas e independientes;

²⁷ Gouvernementel du Canadá, Avanzando el Enfoque de Canadá en la Conducta Empresarial Responsable en el Exterior, 2017 Disponible en: https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/01/advancing_canadasapproachonresponsiblebusinessconductabroad.html

111.6. Cuando las empresas no cooperen en la investigación, el Ombudsperson tendrá la facultad de recomendar la denegación del apoyo financiero futuro de “*Export Development Canada*”, como una medida provisional o como una recomendación final. Esta sanción genera influencia para alentar a las empresas a participar de manera significativa en el proceso.

111.7. Podrá dirigir recomendaciones públicas específicas a las empresas, las cuales serán monitoreadas. En la recomendación se podrá incluir medidas de compensación, una disculpa pública, el cese de actividades particulares, medidas de mitigación o cambios en la política corporativa y denunciar evidencia de delito a la autoridad correspondiente.

b) Consejo Asesor sobre la Conducta Empresarial Responsable, Canadá

112. El 17 de enero de 2017 el gobierno de Canadá anunció el establecimiento del Consejo Asesor de la Conducta Empresarial Responsable integrado por diversos participantes, cuyo objetivo es asesorar al gobierno sobre la implementación efectiva y el desarrollo de sus leyes, políticas y prácticas relacionadas con las empresas y los derechos humanos, así como la responsabilidad empresarial de las empresas canadienses que operan en el extranjero en todos los sectores. El cuerpo asesor estará compuesto por personas expertas del sector privado, industrial y de la sociedad civil e informarán al Ministro de Comercio Internacional.

113. La Comisión Nacional destaca que Canadá, sin ser un país que tiene *Plan de Acción* ni lo ha implementado ni está en proceso de elaboración, está realizando acciones para implementar el respeto a los derechos humanos conforme a los *Principios Rectores* tanto a nivel nacional, a través de asesoría del Consejo Asesor sobre la Conducta Empresarial Responsable, como a nivel internacional, a través de mecanismos de conciliación, mediación y reparación que pretende el Ombudsperson Canadiense de la Responsabilidad Empresarial. Hay que destacar

que el *Plan de Acción* no es la única vía para materializar los *Principios Rectores* a nivel nacional en los Estados.

4.3. Legislación con obligaciones y sanciones para las empresas.

114. En sistemas jurídicos de alto predominio legislativo, la ley es la pieza central para alcanzar las políticas públicas que define el Estado, en la que es ineludible y a veces obligatorio los referentes internacionales. En el caso de las empresas y derechos humanos es necesario considerar los estándares incluidos en los *Principios Rectores* para delinear leyes nuevas o modificar las existentes.

115. Francia y Reino Unido han impulsado la incorporación en ley reglas sobre la responsabilidad de las empresas por violación a derechos humanos, lo que la torna obligatoria al establecer sanciones en caso de incumplimiento, tanto en su territorio como en el extranjero. Ambos países han emitido leyes que contemplan de manera vinculante responsabilidades para las empresas.

a) Ley no. 2017-399 relativa al deber de vigilancia de las empresas y sus filiales.

116. La *Ley 2017-399* de Francia *relativa al deber de vigilancia de las empresas y sus filiales* en materia de responsabilidad social corporativa de las empresas fue publicada el 27 de marzo de 2017. Esta ley es una enmienda al Código de Comercio francés; se integra por 4 artículos, que regulan 3 aspectos principales. Primero, las características de las empresas obligadas por la ley; segundo, las obligaciones que tienen las empresas francesas respecto del deber de vigilancia a los derechos humanos a través de un plan de vigilancia y; tercero, sobre el incumplimiento de dichas obligaciones. El objetivo es incluir medidas de diligencia para identificar los riesgos y prevenir violaciones a los derechos humanos llevadas a cabo por las empresas, sus filiales y/o sus subcontratistas o sus proveedores de manera directa e indirecta.

117. Los sujetos obligados por la *Ley 2017-399* son aquellas empresas con domicilio social en Francia que durante 2 años consecutivos reúnan las siguientes características:

- Incluir en su plantilla de trabajadores 5 mil empleados en la empresa o en sus filiales, y que estas últimas tengan domicilio social en Francia.
- Incluir en su plantilla de trabajadores 10 mil empleados en la empresa y en sus filiales, y estas últimas tengan domicilio social en Francia o en el extranjero.

118. Las empresas que reúnan estas características están obligadas a cumplir con 4 obligaciones. El cumplimiento deberá darse en función de sus propias capacidades:

- Establecer un plan de vigilancia relacionado con la actividad de la empresa aplicable a todas las filiales de la empresa.
- Implementar el plan de vigilancia establecido de manera eficaz y adecuada que incluye las siguientes medidas:
 - ✓ Un mapa de riesgos de posibles violaciones a derechos humanos para su identificación, análisis y priorización;
 - ✓ Procedimientos para la evaluación regular de la situación de las subsidiarias, subcontratistas o proveedores con los que se mantiene una relación comercial establecida, con respecto al mapeo de riesgos;
 - ✓ Acciones adaptadas para mitigar riesgos de afectar derechos humanos o prevenir daños graves;

- ✓ Un mecanismo de alerta y la recopilación de informes relacionados con la existencia o realización de riesgos, elaborados en consulta con las organizaciones sindicales representativas en la empresa;
- ✓ Un dispositivo para monitorear las medidas implementadas y evaluar su efectividad.
- Hacer público e incluir en el reporte de gestión anual de la empresa el plan de vigilancia y el informe sobre su puesta en práctica.

119. El Consejo de Estado podrá complementar las medidas de vigilancia previstas en el Código de Comercio mediante un decreto, especificando los procedimientos para elaborar e implementar el plan de vigilancia. Es decir, los decretos solamente aportarán precisiones particulares sobre la presentación formal del plan de vigilancia, las modalidades de elaboración y ejecución, y no deberán imponer a las sociedades otras obligaciones no previstas en la ley.

120. El Código de Comercio francés establece dos tipos de sanciones ante el incumplimiento de las obligaciones:

120.1. Primero, ante el mero incumplimiento de la obligación conforme a los requisitos que marca la ley, cualquier persona con interés puede presentar una acción en contra de la empresa ante la jurisdicción competente. En caso de que la empresa no cumpliera con su obligación de establecer un plan de vigilancia después de 3 meses contados a partir de que se le notificó la presentación de la acción, el tribunal podrá imponer una multa periódica obligatoria por el incumplimiento hasta que la empresa cumpla con la obligación.

120.2. Segundo, con base en lo previsto en los artículos 1240 y 1241 del Código Civil francés que establecen que cualquier persona tiene la obligación de reparar el daño que cause, el Código de Comercio señala que ante el

incumplimiento de la obligación conforme a los requisitos que marca la ley que genere un daño que se hubiera evitado de haber cumplido con la obligación, la empresa responsable deberá reparar el daño causado. Para ello, cualquier persona con interés podrá presentar la acción por daños ante la jurisdicción competente. En estos casos la víctima deberá demostrar que el incumplimiento de la obligación de la empresa generó el daño que se alega. La jurisdicción competente podrá ordenar la publicación o difusión parcial o total de la resolución, y ordenar su ejecución la cual de no acatarse podrá generar multa a la responsable. Asimismo, los gastos del juicio serán pagados por la persona condenada.

121. La Comisión Nacional observa que Francia materializa la debida diligencia del segundo pilar de los *Principios Rectores*, a través del “*plan de vigilancia*” obligatorio. El plan y su contenido “*debe ser cumplido en la medida de las capacidades de la empresa*”, lo que se interpreta que una empresa que no pueda cumplir con alguno de los requisitos debería acreditar que sus capacidades técnicas o contexto empresarial no le permiten cumplirlo ante lo que podría ser una acción que cualquier persona presente en su contra, a efecto de no ser sancionada por un incumplimiento, entre otras situaciones. La obligación del plan de vigilancia no es para todas las empresas. El criterio francés para definir quiénes serán las obligadas recae sobre el capital humano de la empresa, o el número de empleados, e incluye las filiales francesas y extranjeras. Este es un indicador de la capacidad económica de la empresa, aunque no el único. La Ley no hace señalamiento respecto a obligaciones para las empresas y sus filiales de un *compromiso corporativo*, de medidas respecto al respeto a derechos humanos en la cadena de valor empresarial o productiva o aliadas comerciales, así como tampoco respecto a la necesidad de contemplar mecanismos práctico-operativos de reparación.

122. Asimismo, Francia materializa los mecanismos de reparación de violaciones a derechos humanos por empresas acorde al tercer pilar de los *Principios Rectores* a través de un procedimiento jurisdiccional.

123. El Código de Comercio francés recurre al principio general del derecho privado que toda persona debe responder por los daños que le cause a otra; su aplicabilidad se da dentro del territorio francés. El Código de Comercio extiende esta responsabilidad a las empresas como persona moral comerciante de responder por los daños que cualquiera de sus empresas filiales genere en territorio francés y en el extranjero, aunque impone condiciones para su exigibilidad: que se compruebe que el daño fue generado por el incumplimiento de la obligación de establecer e implementar un plan de vigilancia. Esto implica que en caso de daños que ocurren en el extranjero generado por las actividades de la empresa, pero no hay un vínculo entre el daño y la inobservancia de establecer e implementar un plan de vigilancia o no se habría podido evitar el daño de haber contado con un plan de vigilancia, la empresa no sería responsable.

124. La ley impone la carga de la prueba a la víctima para hacer valer una reparación por daños imputables a las empresas, aunque acotado a que el daño fue producido por el incumplimiento de la obligación de establecer, implementar y publicar un plan de vigilancia. Es un primer e importante paso legislativo, aunque todavía insuficiente porque se impone una barrera territorial y económica de acceso al mecanismo, particularmente para aquellas víctimas que no residan en Francia o que se encuentren en el extranjero.

125. Las sanciones previstas en la ley cuando no existe un daño, sino solamente un incumplimiento de la obligación de la empresa (tanto el plazo de gracia de tres meses para subsanar el incumplimiento y la multa periódica en lugar de una multa hasta que se cumpla con la obligación) son medidas disuasivas y efectivas para lograr el objetivo del respeto de la empresa por los derechos humanos.

b) Ley de Esclavitud Moderna “Modern Slavery Act”, Reino Unido.

126. La Ley de Esclavitud Moderna, “*Modern Slavery Act*”, fue publicada el 26 de marzo del 2015. Se compone de siete capítulos y 62 artículos. La ley tiene como objetivos establecer disposiciones sobre la esclavitud, el trabajo forzado y la trata de personas; dictaminar las disposiciones para la protección de las víctimas y crear la provisión para un Comisionado Independiente, aunque este último no es un mecanismo de reparación sino de prevención de violaciones a derechos humanos.

127. Entre los siete capítulos, el capítulo sexto se refiere a la transparencia en la cadena de valor empresarial o productiva y regula tres aspectos principales. Primero, las características de las empresas obligadas por la ley; segundo, las obligaciones que tienen las empresas de emitir, aprobar y publicar una *Declaración de esclavitud y trata de personas*, así como su contenido y periodicidad de elaboración y; tercero, sobre el incumplimiento de dichas obligaciones y su procedimiento.

128. Los sujetos obligados por la Ley de Esclavitud Moderna son aquellas empresas que tienen alguna actividad empresarial, parcial o total, en el Reino Unido, independientemente del país en el que se constituyeron, que reúnan 2 características:

- Ser productores de bienes y/o proveedores de servicios.
- Facturar anualmente un mínimo de 36 millones de libras.

129. Las empresas que reúnan ambas características están obligadas a cumplir las siguientes obligaciones:

129.1. Preparar una *Declaración de esclavitud y trata de personas* cada año fiscal de la empresa. Esta *Declaración de esclavitud y trata de personas* podrá seguir 2 modalidades: a) Una declaración de las medidas adoptadas por la

empresa para garantizar que no haya esclavitud y trata de personas en sus cadenas de valor ni en cualquier parte de su propia empresa o b) una declaración que establezca que la empresa no ha adoptado tales medidas. La *Declaración de esclavitud y trata de personas* puede incluir las siguientes medidas, que implica su no obligatoriedad:

- La estructura de la organización, su actividad y sus cadenas de valor;
- Las políticas en relación con la esclavitud y la trata de personas;
- Los procesos de debida diligencia en sus cadenas de valor en relación con la esclavitud y la trata de seres humanos;
- Las partes de su empresa y cadenas de valor en las que exista un riesgo de esclavitud y trata de seres humanos, y las medidas que haya adoptado para evaluar y gestionar ese riesgo;
- Su eficacia para garantizar que la esclavitud y la trata de seres humanos no tienen lugar en sus cadenas de negocio o de valor, en comparación con los indicadores de rendimiento que considere apropiados;
- La capacitación de su personal sobre la esclavitud y la trata de personas.

129.2. Hacer pública la *Declaración de esclavitud y trata de personas*. Debe publicarse en un lugar visible del sitio web o página de internet. En caso de que la empresa no cuente con un sitio web, cualquier persona podrá requerir la *Declaración de esclavitud y trata de personas* por escrito y la empresa tendrá un plazo de 30 días para cumplir con esta obligación.

129.3. El órgano de administración de mayor jerarquía deberá firmar la aprobación de la declaración sobre la trata de personas y la esclavitud.

130. Cualquiera de los Secretarios de Estado principales de su Majestad puede emitir y publicar, de la manera que considere apropiada, nuevos lineamientos que orienten sobre el contenido la *Declaración de esclavitud y trata de personas*. La orientación puede incluir nuevas disposiciones sobre el tipo de información que puede incluirse en la *Declaración de esclavitud y trata de personas*, es decir, disposiciones adicionales a las establecidas en la ley.

131. El incumplimiento de las obligaciones de la Ley de Esclavitud Moderna resultará en un procedimiento civil en contra de la empresa que inician los Secretarios de Estado principales de su Majestad ante el Tribunal Superior, en el que solicitan la publicación de la declaración anual sobre la trata de personas y la esclavitud mediante un requerimiento judicial.

132. La Comisión Nacional observa que Reino Unido materializa el *compromiso corporativo* y deber de debida diligencia empresarial del segundo pilar de los *Principios Rectores*, a través de la *Declaración de esclavitud y trata de personas*, con impacto en los derechos humanos de las personas dentro del Reino Unido y en el extranjero, al contener provisiones sobre medidas respecto de la cadena de valor empresarial o productiva independientemente de donde lleven a cabo las operaciones empresariales sus aliadas comerciales o donde están constituidas, así como contemplar como sujetos obligados a las empresas constituidas en el extranjero con alguna actividad empresarial en el Reino Unido. La obligación de la *Declaración de esclavitud y trata de personas* no es para todas las empresas, Reino Unido, al igual que Francia, establece criterios para determinar cuáles empresas son las obligadas a hacerlo. A diferencia de Francia que se basa en el número de empleados o capital humano, Reino Unido se basa en el ingreso económico facturado anualmente, independientemente del número de empleados que tenga la empresa y sus filiales para determinar quién está obligada por la Ley de Esclavitud Moderna.

133. La Comisión Nacional observa que la Ley de Esclavitud Moderna incorpora la transparencia y publicidad dentro de las obligaciones para las empresas, mismo que empuja a la exigibilidad de cumplir con su responsabilidad de respeto a derechos humanos y a su sometimiento al escrutinio social. Respecto al contenido de la *Declaración de esclavitud y trata de personas*, la ley señala que no son obligatorios los seis elementos que la previa ley enlista, pero tampoco son claros los criterios que determinarían la posibilidad de la empresa de prescindir de alguno, como puede ser la capacidad económica de la empresa o el sector industrial de la actividad de la empresa. Asimismo, no abunda en los elementos mínimos de la debida diligencia o lo que se entiende en la ley por dicho concepto. Finalmente, la Ley no contempla de manera clara el mecanismo de reparación aplicable en los casos en los que exista un daño o afectación a los derechos humanos de víctimas dentro del Reino Unido o en el extranjero por incumplimiento de la empresa obligada de presentar la declaración o de sanción a la empresa ante la sola omisión de cumplir con esta obligación.

134. En suma, el estándar internacional establecido en los *Principios Rectores* es materializable a nivel nacional en los Estados, a través de los Planes de Acción Nacional, mecanismos de reparación y leyes nacionales vinculantes con obligaciones específicas a las empresas y sanciones por su incumplimiento.

IV. SITUACIÓN JURÍDICA.

135. En este apartado se establece el marco de la competencia de la Comisión Nacional para conocer de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades de empresas públicas y privadas. Se requiere precisar su rol frente a actos de particulares, por ser el carácter jurídico que tienen las empresas privadas, cuando impactan en los derechos humanos.

136. Como premisa de partida, se destaca que las INDH, como lo es la Comisión Nacional tienen un rol especial en el marco de las actividades empresariales frente

al Estado, pero también frente a las empresas. El comentario al Principio Rector 3 establece que las INDH *“tienen un papel importante en desempeñar, ayudando a los Estados a determinar si las leyes pertinentes se ajustan a sus obligaciones de derechos humanos y se aplican eficazmente y asesorando sobre derechos humanos también a empresas y otros agentes no estatales.”* En ese sentido la Comisión Nacional, dentro de su competencia, debe realizar acciones para la defensa de los derechos humanos.

1. Competencia de la Comisión Nacional en materia de empresas y derechos humanos.

137. En materia de empresas la Comisión Nacional cuenta con una doble competencia.

137.1. Competencia directa para conocer de violaciones a derechos humanos cometidas por empresas públicas, caso en el cual la Comisión Nacional investiga la actuación de la empresa pública en sus actividades empresariales cuando impactan a las personas y;

137.2. Competencia indirecta para conocer de violaciones a derechos humanos en las que haya participación de las empresas privadas o se relacionen con sus actividades empresariales, cuando exista tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, caso en el cual la Comisión Nacional investiga a la autoridad o servidor público que toleró o consintió la actuación del particular. Aunque en la Recomendación la Comisión Nacional incluye el análisis de la actuación de la empresa privada para que la autoridad destinataria de la Recomendación investigue, y en su caso, sancione a la empresa.

138. La Comisión Nacional cuenta con **competencia directa** para conocer respecto de las empresas públicas, puesto que tiene facultades para conocer de

quejas relacionadas con presuntas violaciones a derechos humanos por actos u omisiones de autoridades o **servidores públicos** del Estado, entre los que se encuentran quienes forman parte de la empresa pública. En ese sentido, la Comisión Nacional investiga la actuación de las autoridades de la empresa pública y de sus servidores públicos.

139. Las empresas públicas son las empresas de participación estatal mayoritaria y las empresas productivas del estado. Ambas son entidades paraestatales de la Administración Pública Federal, según el listado de la *“Relación de entidades paraestatales de la Administración Pública Federal”*, que se publica anualmente en el Diario Oficial de la Federación, en el mes de agosto.

140. La Comisión Nacional cuenta con **competencia indirecta** para conocer de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales de las empresas privadas siempre que exista tolerancia o anuencia, por acción u omisión, de algún servidor público o autoridad.

141. La competencia indirecta implica que la Comisión Nacional conocerá de quejas cuando ***“los particulares o algún otro agente social cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, o bien cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, particularmente en tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas”***, según lo establece el artículo 6 de la Ley de la Comisión Nacional. En ese sentido, este Organismo Nacional investiga la actuación de las autoridades respecto a la actividad de las empresas privadas que impactan en afectaciones a derechos humanos, aunque para ello es ineludible evaluar la actuación del particular (empresa) y, en su caso, emite Recomendaciones dirigidas a las autoridades.

142. La competencia indirecta de la Comisión Nacional para conocer de actos de particulares que pueden derivar en violaciones a derechos humanos no conlleva a

que se dirija la Recomendación a la persona (empresa) en particular, pues ya se estableció que por regla general no es competencia de la Comisión Nacional, pero sí a exigir a la autoridad competente investigar y sancionar a los servidores públicos que se alejaron del deber de observar la ley en casos en que un particular la infringe y provoca violaciones a derechos humanos; así como solicitar a las autoridades competentes que investiguen las irregularidades y actuaciones contrarias a la ley de las empresas.

143. Bajo ese esquema es necesario encuadrar el tipo de actos que puede cometer un particular, especialmente una empresa privada, en el que se presenta una actuación u omisión de un servidor público.

144. Al analizar el artículo 6, fracción II de la Ley de la Comisión Nacional, se puede concluir que las violaciones a derechos humanos, de las que es competente la Comisión Nacional para conocer e investigar, pueden provenir de 4 supuestos:

- a) Actos u omisiones de servidores públicos (materialización de conductas que son contrarias a la ley)
- b) Omisiones o inacciones deliberadas de servidores públicos (negativa infundada a cumplir una obligación de hacer que les impone la ley)
- c) Anuencia, permisividad o tolerancia de un servidor público a una acción u omisión cometida por un particular (incumplimiento a una obligación de hacer que les impone la ley ante una conducta de un particular -persona física o empresa- que es contraria a la ley)
- d) Acciones u omisiones de un servidor público en connivencia con uno o más particulares -persona física o empresa- para infringir la ley (materialización de conductas acordadas con particulares que son contrarias a la ley).

145. En este contexto legal, se ubica el papel que hoy en día juegan las empresas privadas frente al tema de derechos humanos. Es necesario considerar que las empresas son nuevos sujetos que pueden ser señalados como responsables de violaciones a derechos humanos, aunque todavía no es factible exigir de manera directa, a través de una Recomendación, que responda de las violaciones a derechos humanos, sino que dicha responsabilidad es exigida a través de la autoridad que permite o tolera la actuación de la empresa, salvo el caso en el que la empresa sea equiparada a una autoridad o servidor público. En este supuesto, la Comisión Nacional no puede exigirle directamente a la empresa responsabilidad por violaciones a derechos humanos.

146. En este sentido, es dable bajo la competencia indirecta, que la Recomendación que la Comisión Nacional emita incluya todas las consideraciones para acreditar la actuación contraria a ley por parte de una empresa, bajo un enfoque de derechos humanos y pedir a las autoridades investigadoras de las actividades de las empresas que para la determinación de responsabilidades considere el enfoque de derechos humanos. Es la fórmula para materializar la responsabilidad de las empresas en casos concretos.

147. Cuando se trata de violaciones a derechos humanos con participación de empresas privadas o relacionadas con sus actividades empresariales, el artículo 39 de la Ley de la Comisión Nacional la faculta para solicitar documentos e informes a servidores públicos y a particulares, así como la facultad para realizar visitas e inspecciones, para investigar y resolver un asunto en el que se señala que se han violado derechos humanos.

148. Por tanto, la Comisión Nacional no solamente puede conocer, en virtud de su competencia indirecta, de violaciones a derechos humanos generadas por las empresas privadas cuando una autoridad permite o tolera que se generen esas situaciones, sino que también puede solicitar a cualquier persona, todo tipo de

documentos e informes e investigar si su actuación encaja en la competencia indirecta. La Comisión Nacional también cuenta con facultades para proponer a las distintas autoridades del país que promuevan cambios y modificaciones de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas relacionadas con las actividades de las empresas que, a juicio del Organismo Nacional, redunden en una mejor protección de los derechos humanos en el contexto empresarial.

2. Línea del tiempo del trabajo de la Comisión Nacional en el tema de empresas y derechos humanos.

149. El tema de las empresas involucradas en violaciones a derechos humanos no es nuevo. Si bien se ha visualizado a nivel internacional con los *Principios Rectores*, la Comisión Nacional ha conocido de casos con empresas implicadas en violaciones a derechos humanos con anterioridad a la adopción de los *Principios Rectores*.

150. A continuación, se desarrolla en una línea del tiempo, las principales etapas que han marcado la evolución del tema de las empresas y su correlación con los derechos humanos en México y el mundo desde el año 1990.

151. La línea del tiempo presenta la evolución de los acontecimientos en materia de empresas y derechos humanos en una triple vertiente: a) en el ámbito internacional, b) en el ámbito nacional en nuestro país y, c) en el ámbito específico de la Comisión Nacional en su calidad de INDH. En la línea del tiempo sólo se incluyen los acontecimientos que se consideran trascendentes.

Año	Ámbito internacional	Ámbito nacional	CNDH/ INDH
1990		Decreto del titular del Poder Ejecutivo por el cual se crea la CNDH como órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.	
1991			Se emite la Recomendación 99/1991, en la que se acreditó la participación de una empresa privada, productora de plaguicidas y fertilizantes, en la violación al derecho humano al medio ambiente y la salud; hubo un incendio en la empresa, en Veracruz, los bomberos al intentar apagar el fuego con agua, sin ser alertados de lo contraproducente de hacerlo de esta manera, generó la contaminación de un río y la intoxicación de alrededor 300 personas.
1992		Se eleva la CNDH a rango constitucional como organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Se publica la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el	

		Diario Oficial de la Federación	
1993	Se adoptan los Principios de París. Se crea el CIC de las INDH (ahora GANHRI).		
1995			La CNDH emite la primera Recomendación, 157/1995, por violaciones a derechos humanos cometidas por una empresa pública (PEMEX), en el marco de la construcción de un poliducto, afectando el derecho a la propiedad de una comunidad.
1998		México depositó el instrumento de aceptación de la competencia contenciosa de la CrIDH en la sede de la OEA en Washington.	
1999		Reforma constitucional para reconocer a la CNDH el carácter de órgano constitucional autónomo.	
2000	Implementación del Pacto Mundial ONU. Aprobación de los Objetivos de		

	Desarrollo del Milenio ONU.		
2003	Aprobación de las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales.	Se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.	
2004			La CNDH emite la primera Recomendación General 8/2004, relacionada con actividades de empresas que pueden derivar en la afectación a los derechos a la igualdad, no discriminación y educación en menores de edad portadores de VIH y SIDA en instituciones educativas públicas y privadas.
2008	Adopción del Marco para Proteger, Respetar y Remediar las actividades empresariales y los Derechos Humanos de la ONU.		
2010			Las INDH (entre ellas la CNDH) adoptan la Declaración de Edimburgo.
2011	Adopción de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos ONU.	Reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. La SCJN resolvió la	

		Contradicción de Tesis 293/2011, de 3 de septiembre de 2011, en la que estableció que los criterios jurisprudenciales de la CrIDH son vinculantes sin importar que México haya sido o no parte.	
2014	Creación del Grupo para elaborar un instrumento vinculante sobre las empresas y los Derechos Humanos de la ONU.		
2015	Aprobación de la Agenda 2030.		Las INDH (entre ellas la CNDH) adoptan la Declaración de Mérida.
2016	Visita a México del Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.		La CNDH emite la Recomendación General 27/2016 Sobre el derecho a la consulta previa de los pueblos y comunidades indígenas. Solicita que se presente una iniciativa de ley que contemple los elementos mínimos del estándar internacional.
2017			La CNDH emite la Recomendación 10/2017, por violaciones al derecho humano al medio ambiente por la contaminación de los Ríos Atoyac y Xochiac, derivado de descargas de un corredor industrial de

			empresas textiles, de alimentos, de fabricación de químicos aromáticos, frenos y metalúrgica, entre otras.
2018			Creación del Programa Empresas y Derechos Humanos de la CNDH. La CNDH emite la Recomendación 34/2018, primera en la que se incorpora el tema corrupción y derechos humanos, vinculada con actividades empresariales con motivo de la construcción de una parte de la autopista México-Cuernavaca, la cual sufrió un socavón, tres meses después de haber sido inaugurada, provocando la muerte de dos personas.
2019			La CNDH emite la presente Recomendación General Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas.

152. De la línea del tiempo se pueden destacar tres periodos: el primero de 1990 a 1999, el segundo de 2000 al 2011 y el tercero de 2012 a enero de 2019. El inicio y conclusión de un periodo lo determinan hechos relevantes: el primer periodo concluye cuando la Comisión Nacional alcanza plenitud constitucional, al ser reconocida como organismo constitucional autónomo. El segundo periodo concluye cuando se adoptan los *Principios Rectores*.

3.1. Periodo 1990-2000

153. La Comisión Nacional desde sus inicios tiene registro de actuaciones en casos concretos en materia de empresas y derechos humanos. En este periodo emitió 15 Recomendaciones sobre violaciones a derechos humanos con participación de empresas (1 al interior y 14 al exterior de la empresa). A menos de dos años de su creación la Comisión Nacional emitió la primera Recomendación (99/1991) en la que se pronunció por violaciones a derechos humanos con participación de una empresa privada.

154. La Recomendación 99/1991 se refirió al caso de violaciones al derecho a la salud y al medio ambiente sano con la participación de la empresa privada *Agricultura Nacional de Veracruz, S.A. de C.V. (ANAVERSA)*, en donde la participación del Estado se acreditó al otorgar de manera irregular permisos para operar a la empresa. Se generó un incendio en las instalaciones de la empresa, productora de plaguicidas y fertilizantes que provocó una serie de explosiones en el interior del inmueble, producto de la combustión de sustancias químicas que ahí se elaboraban y almacenaban. El agua utilizada por los bomberos, por no contar con el material necesario para impedirlo, escapó de las instalaciones y arrastró los productos químicos de la empresa a las alcantarillas y al drenaje que desemboca en los arroyos de "La Sidra", "Tepachero" y "Las Conchitas", afluentes del Río Blanco, lo que provocó la contaminación del agua por insecticidas organofosforados y solventes. Aproximadamente 300 personas se intoxicaron al inhalar los vapores que se desprendían. Se activó el Plan de Emergencia DN-III, evacuando aproximadamente a 1,700 personas, quienes fueron reubicadas en 6 albergues.

155. En 1993, se adoptaron los Principios de París, a nivel internacional, que reconocieron la autonomía de las ahora INDH respecto del Estado y no estar sujetas a controles financieros que podrían limitar su independencia, en menoscabo de su actuación.

156. El 21 de diciembre de 1995 la Comisión Nacional emitió la primera Recomendación (157/1995) por la violación a derechos humanos por una empresa pública, PEMEX (ahora empresa productiva del Estado). En este caso se acreditó la violación al derecho humano a la propiedad. PEMEX instaló un poliducto de Tierra Blanca a Veracruz, afectando las propiedades y posesiones del ejido El Coyol. En su instalación se previó que el poliducto cumpliera las condiciones técnicas para atravesar áreas urbanas; respecto a las personas que habitaban los terrenos afectados se les indemnizó, reconociendo la paraestatal el derecho de propiedad, aunque dichas personas carecían de títulos que los acreditaran como tales.

157. En 1998 el Estado mexicano reconoció la competencia contenciosa de la CrIDH sobre los casos relativos a la interpretación o aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Al siguiente año, en septiembre de 1999, la Comisión Nacional fue elevada a rango de órgano constitucional autónomo, lo que implica su independencia de actuación y de su manejo presupuestal.

3.2. Periodo 2001-2011

158. En este lapso la Comisión Nacional emitió 21 Recomendaciones relacionadas con empresas involucradas en violaciones a derechos humanos (10 al interior, 9 al exterior de la empresa y 2 al interior y exterior de la empresa). En este periodo se emitieron el mayor número de Recomendaciones por violaciones a derechos humanos al interior de las empresas, respecto de un mayor número de sectores industriales al que pertenecen las empresas involucradas en las violaciones a derechos humanos. Mientras en el primer periodo (1990-2000) las violaciones al interior de la empresa sólo ocurren en el sector industrial de servicios públicos y en el tercer periodo (2012-2018) en el sector industrial de la agroindustria, en este segundo periodo se observan violaciones al interior de las empresas en seis sectores industriales: construcción, hidrocarburos, energético, extractivo, manufacturero y financiero.

159. En esta etapa se genera la mayor cantidad de propuestas de documentos, declaraciones e instrumentos internacionales para hacer efectiva la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos (*Normas de Empresas Transnacionales*, el Marco para Proteger, Respetar y Remediar, los *Principios Rectores* y la Declaración de Edimburgo).

160. En este periodo se refuerza el sistema nacional de reparación de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial, al reconocer a la Comisión Nacional la facultad para conocer asuntos en materia laboral. En el sistema regional México asume la vinculatoriedad de todos los criterios jurisprudenciales de la CrIDH.

3.3. Periodo 2012-2018.

161. En este lapso, la Comisión Nacional emitió 29 Recomendaciones relacionadas con empresas (5 al interior y 23 al exterior de la empresa y 1 interior y exterior). Es la etapa de implementación y aplicación de los instrumentos desarrollados durante el periodo anterior. Se resalta la adopción de la *Agenda 2030* que resulta de la voluntad de los Estados para alcanzar el desarrollo sostenible a través de 17 objetivos y su adopción particular por las INDH en la *Declaración de Mérida*.

162. En 2016, la Comisión Nacional emitió la Recomendación 56/2016 en la que por vez primera se hicieron valer los *Principios Rectores*. Se incluyó la obligación del Estado de realizar una evaluación previa de impacto social y ambiental, antes de iniciar un proyecto de infraestructura carretero en el Estado de México que era susceptible de afectar pueblos y comunidades indígenas. Para este proyecto el Estado contrató a una empresa privada para la construcción. La Comisión Nacional ha emitido otros pronunciamientos en los que se ha destacado la importancia práctica de los *Principios Rectores* y ha delineado reglas de cómo se puede materializar su contenido.

163. El 19 de febrero de 2018 fue aprobado por el Consejo Consultivo de la Comisión Nacional el Programa Empresas y Derechos Humanos. Se trata de un plan estratégico para incorporar en la agenda de trabajo a las empresas en el respeto a los derechos humanos. El Programa Empresas de la Comisión Nacional tiene una triple función: 1) incidir en la política pública para consolidar la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos en las empresas públicas y privadas; 2) transversalizar el enfoque y estándares internacionales de empresas y derechos humanos, al exterior y al interior para fortalecer a la Comisión Nacional como un mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial; y 3) capacitar, promover y difundir los estándares de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales, entre el sector público, privado, así como entre la sociedad.

164. En suma, la Comisión Nacional en sus 28 años de existencia, ha actuado hasta donde el marco legal le ha permitido, con la limitante en su competencia indirecta para conocer de casos de particulares. La línea del tiempo refleja el desempeño institucional de esos años en los que se aprecia la evolución de sus Recomendaciones, acorde con el desarrollo a nivel internacional.

3. Recomendaciones de la Comisión Nacional relacionadas con actividades empresariales.

165. Se realizó una revisión de 2,767 Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional, entre 1990 y 2018. La Comisión Nacional identificó 65 Recomendaciones en las que hubo participación de empresas públicas y/o privadas en la violación acreditada de derechos humanos; se acreditó que las actividades empresariales se ubicaron en los supuestos: a) que el impacto de las violaciones a derechos humanos haya sido a gran escala, b) que el impacto de las violaciones a derechos humanos haya recaído en colectividades y c) que hubiera potencialidad de que las violaciones

a derechos humanos impactaran en una colectividad. La selección de Recomendaciones no implica el desconocimiento de otras violaciones a derechos humanos con participación de empresas.

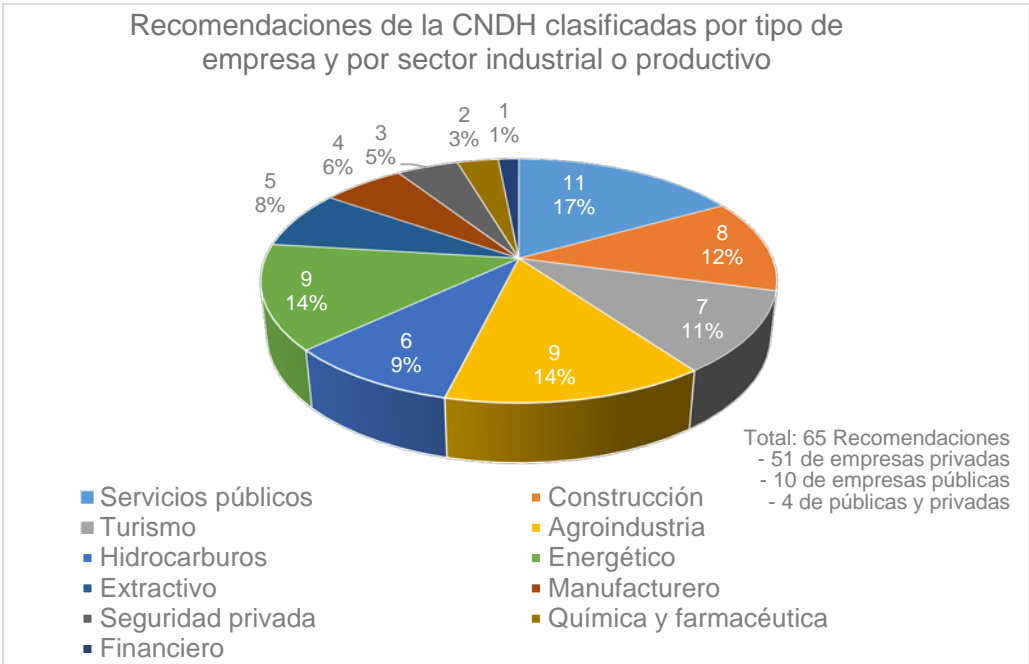
166. Antes del 2011 no se contaba con ningún instrumento tan específico en el tema de empresas y derechos humanos como los *Principios Rectores*. Igualmente, la Comisión Nacional ha variado por disposición legal y constitucional su naturaleza jurídica y su ámbito de competencia: fue creada como un órgano desconcentrado de la SEGOB en 1990, posteriormente fue elevada a rango constitucional como organismo descentralizado en 1992 y, finalmente 7 años después, en 1999 se torna en un organismo constitucional autónomo. En 2011, tras la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la Comisión Nacional adquiere nuevas facultades y se amplía su competencia para conocer asuntos relacionados con las empresas de índole laboral, lo que era un tema que tenía vedado originalmente. Esa ampliación constitucional faculta a la Comisión Nacional para conocer de actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, sin comprender la facultad de conocer de conflictos suscitados entre patrones, sindicatos y trabajadores ni entre sindicatos y trabajadores, incluso cuando el patrón es una autoridad; dicha adición competencial se hace sin variar su competencia indirecta para investigar casos en que se involucren actividades empresariales.

167. En 55 de las 65 Recomendaciones (85%) se observó la participación de más de 90 empresas con actividades que se relacionan con las violaciones a derechos humanos acreditadas (en las que se incluyen cuatro Recomendaciones en las que además de empresas privadas también hay participación de empresas públicas). Las restantes 10 Recomendaciones (15%) se relacionan sólo a empresas públicas.

168. En un análisis de las empresas públicas y privadas que estuvieron involucradas en las Recomendaciones se identificó que las actividades de las

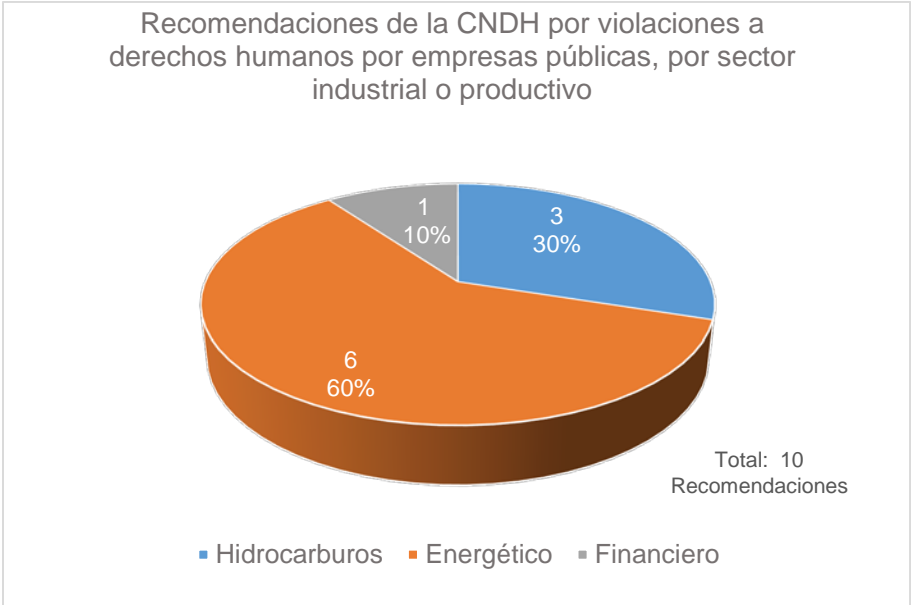
empresas se desarrollaban en once sectores industriales: servicios públicos (agua, gas, transporte, educación, salud, telecomunicaciones), turismo (restaurantero, hotelero y entretenimiento), agroindustria, hidrocarburos, construcción, energético, extractivo, manufacturero (textil, papel, plástico), seguridad privada, química y farmacéutica y financiero. El listado de sectores es enunciativo y no limitativo, pues no se descarta que empresas pertenecientes a otros sectores productivos puedan incurrir en violaciones a derechos humanos.

169. En el siguiente gráfico se representa la distribución de las 65 Recomendaciones que esta Comisión Nacional ha emitido relacionadas con actividades empresariales por tipo de empresa (empresas públicas, empresas privadas y empresas públicas como privadas) y por sector industrial o productivo en que se ubican las empresas involucradas con las violaciones a derechos humanos.



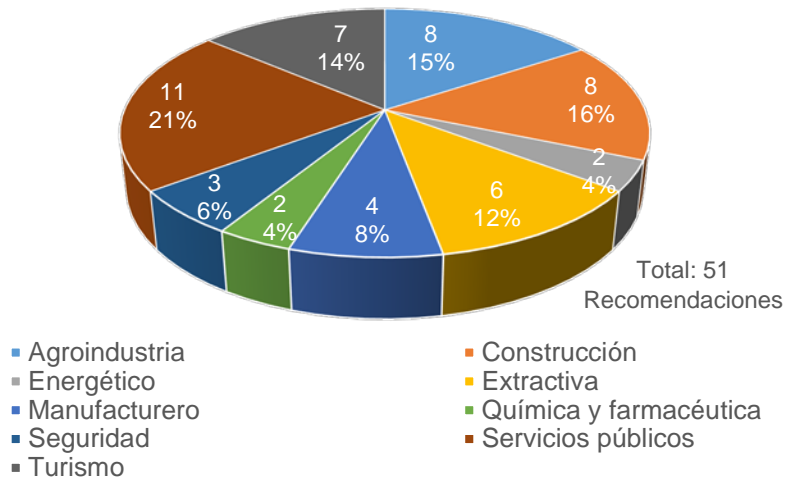
Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

170. En los siguientes tres gráficos se representa la distribución de las 65 Recomendaciones que esta Comisión Nacional ha emitido relacionadas con actividades empresariales. La primera gráfica refleja el número y porcentajes de las Recomendaciones emitidas por violaciones a derechos humanos con participación de empresas públicas, la segunda, con participación de empresas públicas y privadas (casos en los que las empresas públicas subcontratan empresas privadas y ambas participan en la violación a derechos humanos) y la tercera con participación de empresas privadas.



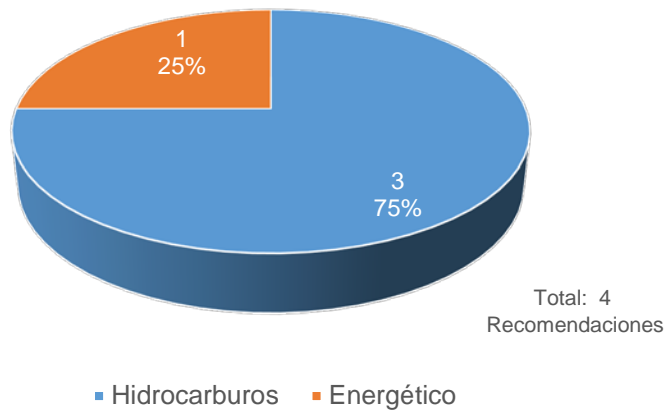
Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

Recomendaciones de la CNDH por violaciones a derechos humanos con participación de empresas privadas, por sector industrial o productivo



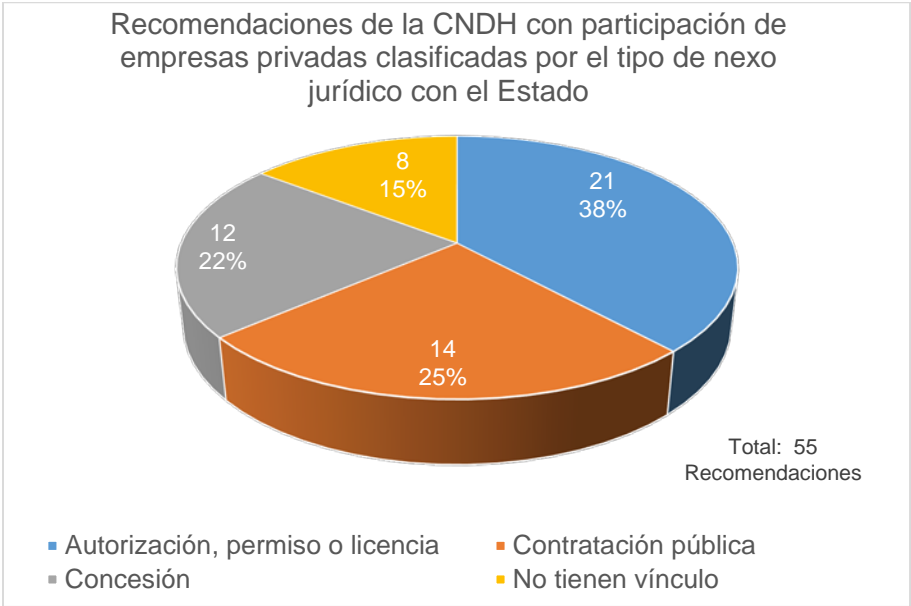
Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

Recomendaciones de la CNDH por violaciones a derechos humanos por empresas públicas y privadas, por sector industrial o productivo



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

171. En las 55 Recomendaciones en las que participaron empresas privadas, en 47 las empresas privadas tenían un vínculo o nexo jurídico con el Estado: 21 una autorización, permiso o licencia; 12 un título de concesión y 14 un contrato público. En las restantes 8, las empresas privadas no tenían un vínculo con el Estado, es decir, que el Estado ejercía facultades de supervisión, pero no había un vínculo o nexo jurídico de control. A continuación, se presenta el detalle de las Recomendaciones emitidas por violaciones a derechos humanos con participación de empresas privadas y el tipo de relación jurídica que tenían con el Estado.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

172. Las Recomendaciones son una de las vías que posee la Comisión Nacional para solicitar la reparación de los daños causados a las víctimas, a partir de las violaciones a derechos humanos relacionados con actividades de las empresas, por lo que el cumplimiento por parte de las autoridades destinatarias es fundamental para cumplir con su deber de investigar y sancionar y, en el caso de las empresas

públicas, de hacer frente a los impactos negativos que sus actividades empresariales generen.

173. En la búsqueda hemerográfica donde se analizaron 277 noticias relacionadas con empresas y derechos humanos del periodo que comprende de 2011 a 2017, fueron clasificadas conforme a los 11 sectores productivos identificados. No se soslaya que múltiples noticias refieren la participación de autoridades locales junto con las empresas en situaciones que propician violaciones a derechos humanos, respecto de las cuales la Comisión Nacional no tiene competencia para conocer e investigar.

V. OBSERVACIONES.

174. A continuación, se plantea un análisis de la aplicabilidad de los tres pilares de los *Principios Rectores* en México conforme al sistema normativo mexicano.

175. El análisis busca que se logre el entendimiento del concepto y alcance de la obligación de los Estados de cumplir, garantizar y supervisar los derechos humanos frente a las empresas, y que se precisen los elementos a cumplir u observar por la empresa para respetar derechos humanos y para asumir su responsabilidad de evitar y, en su caso, reparar las violaciones de derechos humanos. Por otro lado, ser un referente comparativo para otros Estados e INDH que enfrentan similares problemáticas, particularmente de la región latinoamericana.

1. Empresas y el derecho al desarrollo

176. El Programa de la ONU para el Desarrollo señala que el desarrollo humano es aquel que tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, prestando especial atención a la riqueza de las vidas humanas y no solamente a la riqueza de las economías²⁸. Asimismo, el desarrollo ha sido reconocido como un

²⁸Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe sobre Desarrollo Humano 2015, Trabajo al servicio del desarrollo humano

derecho humano. La Asamblea General de la ONU adoptó en su resolución 41/128 de 4 de diciembre de 1986, la Declaración al Derecho al Desarrollo en la que se define en el artículo 1 el derecho al desarrollo como *“un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a este desarrollo y a disfrutar de él”*.

177. En la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas del 25 de septiembre de 2015, se adoptó la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que consiste en un plan de acción para mejorar la calidad de vida de las personas, basada en 17 ODS que se pretenden cumplir para el año 2030. Esa Agenda fue aceptada por México; incluso se instauró en 2017 el Consejo Nacional para la *Agenda 2030* y se realizaron reformas a la Ley de Planeación para que se alinea a las tres dimensiones de la *Agenda 2030*: económica, social y ambiental.

178. La *Agenda 2030* está vinculada a los derechos humanos; los objetivos que plantea tener correspondencia transversal con los derechos humanos. Alcanzar la *Agenda 2030* tendrá reflejo en un progreso real de los derechos humanos y su materialización cotidiana.

179. En la implementación de la *Agenda 2030*, la CNDH como organismo protector y garante de derechos humanos de las personas, tiene una importante labor para que en las relaciones que se desarrollan entre instituciones y dependencias de gobierno y entre el gobierno y las empresas, se logre el pleno respeto de todos los derechos humanos de todas las personas.

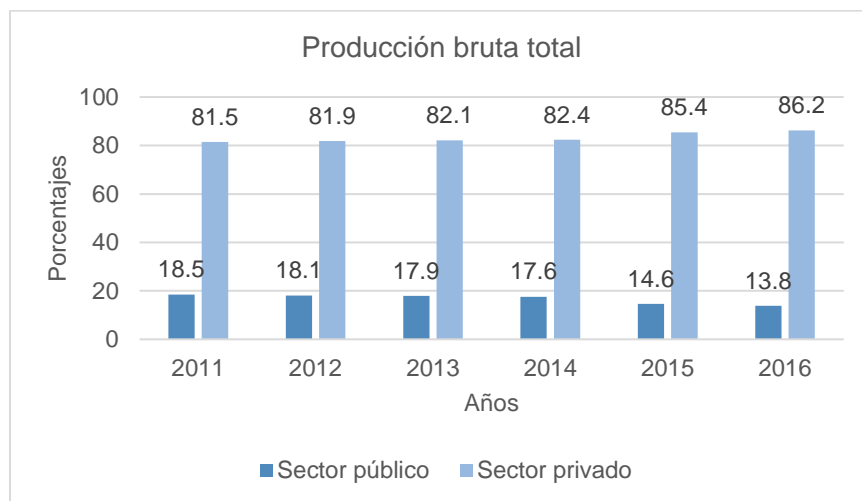
180. La Comisión Nacional considera que el desarrollo de un país no puede entenderse sin la participación de las empresas. Si bien el Estado es el principal obligado de impulsar el desarrollo sustentable del país y fomentar actividades económicas que busquen el máximo bienestar de las personas, ello no sería posible

sin intervención del sector privado, puesto que su actividad consolida el crecimiento económico. Ambos, Estado y empresas, están llamados a asumir los ODS. El Estado en su política pública, los segundos en su estrategia y política empresarial y operativa. Si se alinean ambos esfuerzos se puede lograr un crecimiento del país y desarrollo sustentable que beneficie a todas las personas.

181. La Comisión Nacional ha señalado que las empresas tienen un importante papel *“a fin de revertir el rezago en varias esferas sociales, toda vez que son ellas las que pueden y deben contribuir a alcanzar grados aceptables en lo que concierne al trabajo decente, al crecimiento económico y a la innovación la industria con estricto apego al medio ambiente; además de erradicar la pobreza”*²⁹

182. Los particulares tienen un gran peso para el crecimiento y la riqueza de un país, desempeñan papeles de empleadores, inversores, fuentes de financiamiento, motores en la competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano. En la siguiente tabla, se detallan las aportaciones al producto interno bruto (PIB) en México, por el sector público y el sector privado, en seis años. Puede observarse que la participación del sector privado tiene un promedio de casi un 500% más que el público.

²⁹ Palabras del Presidente de la CNDH en el *Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el Contexto de las Actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible*, Chihuahua, México, 6 y 7 de abril de 2016, p. 12



Fuente: INEGI, PIB, sector público y privado anual. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/spp/default.aspx>.

183. Los datos de la tabla muestran la importancia de las empresas privadas en el desarrollo económico del país. Las empresas deben ser aliadas estratégicas de los Estados y de los organismos de defensa de los derechos humanos. Se requiere desarrollar la fórmula en la que su contribución al desarrollo del país vaya más allá de los términos económicos, para incluir el respeto a los derechos humanos. El respeto a los derechos humanos es una forma de mejorar la calidad de vida de las personas y, por tanto, de desarrollo de la sociedad.

184. La Comisión Nacional considera que el respeto a los derechos humanos no incide en la posible disminución de la ganancia económica de las empresas, al contrario, la maximiza, pues de generar sólo ganancias individuales pasa a generar beneficios colectivos; se crea un equilibrio virtuoso y se transforma en un modelo empresarial sostenible que se refleja en un incremento en su utilidad económica empresarial, al tiempo que aporta al desarrollo del país al impactar positivamente en un mayor número de personas de la sociedad.

185. La base de la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos* parte de la premisa de que las empresas puedan obtener y mejorar sus ganancias económicas y de manera simultánea producir impactos positivos para la sociedad. Si bien, las empresas tienen como principal objetivo generar las mayores utilidades económicas, se busca que en sus actividades económicas haya un giro en su filosofía empresarial para que adicional al beneficio económico para la empresa, haya beneficios para la sociedad y mayor incidencia en el desarrollo y economía del país. La vía para lograr estos objetivos es incorporar el respeto a los derechos humanos en todas sus actividades empresariales.

186. No hay duda, es viable y compatible obtener ganancia individual empresarial y generar beneficios colectivos para la sociedad, lo que redundará en un crecimiento de la empresa y en el desarrollo del país. La observancia y respeto de los derechos humanos no es un obstáculo del sano ejercicio económico del sector empresarial, por el contrario, es un catalizador que lo complementa y potencializa.

187. Esa sinergia se logra cuando el respeto a los derechos humanos permite a la empresa generar lazos de confianza entre sus trabajadores, entre consumidores y usuarios de sus productos y servicios, y con las comunidades con las que interactúa. Los lazos de confianza crean modelos empresariales sostenibles y generan beneficios a las empresas (innovación y crecimiento) les permiten operar con mayor seguridad y menor riesgo de fracaso de proyectos; genera una imagen positiva de la empresa; hay reconocimiento público y éxito de la empresa.

188. En suma, el resultado es un círculo virtuoso y positivo que aporta al desarrollo sustentable del país, por la mejora económica, social, medioambiental, cultural y política, en lo particular (de la empresa y de cada persona) y en lo colectivo (terceros a la empresa y sociedad en su conjunto). Se debe superar la visión antagónica entre las ganancias económicas y el respeto a los derechos humanos, pues ambas resultan a largo plazo compatibles.

2. Las obligaciones del Estado respecto de las actividades de las empresas

189. El artículo primero constitucional establece que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; la protección conforme a estos principios incluye aquella frente a las empresas. La Comisión Nacional considera que el primer pilar de los *Principios Rectores* orienta al Estado en el cómo debe cumplir con esta obligación constitucional, a través de medidas de prevención, investigación y reparación de abusos que las empresas cometan sobre los derechos humanos.

190. Cuatro elementos permiten evaluar si el Estado mexicano cumple con sus obligaciones de protección en materia de empresas y derechos humanos: a) contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respeto a derechos humanos; b) hacer cumplir las leyes; c) establecer mecanismos de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos; d) establecer mecanismos para investigar y sancionar a empresas que violen derechos humanos.

2.1. Contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respeto a derechos humanos

191. Esta obligación del Estado implica que existan normas que establezcan a las empresas obligaciones vinculantes para que respeten derechos humanos y reparen los daños que sus actividades generen. Las obligaciones legales a las empresas se pueden distinguir entre *generales*, aplicables a todas las empresas, independientemente de las actividades a las que se dediquen, así como *específicas*, atendiendo a los sectores industriales particulares a los que las empresas pertenecen.

192. La regulación general y la específica debe garantizar la prevención y la reparación de daños por abusos y violaciones a derechos humanos en las

actividades empresariales; es preciso alinear la normatividad interna en el país y las políticas públicas a los estándares internacionales y establecer mecanismos de exigibilidad vinculantes para las empresas.

193. La evaluación de esas leyes y políticas públicas, según lo establecen los *Principios Rectores*, debe hacerse periódicamente y, en su caso, modificarse si su aplicación da como resultado la violación de derechos humanos o si los vacíos legislativos abren una brecha para que se violen.

194. La Comisión Nacional se pronuncia porque al interior del Congreso de la Unión, las comisiones de trabajo que correspondan se encarguen de revisar la legislación nacional aplicable al tema empresas y derechos humanos, bajo los criterios contenidos en la presente Recomendación General, las cuales pueden iniciar su labor de análisis con las leyes señaladas en este documento, que habrá de servir para elaborar el o los posibles proyectos de iniciativa para modificación de leyes y establecer una ruta de trabajo de revisión progresiva de leyes que regulan a la empresa y sus actividades. de esa manera se puede lograr la alineación de nuestro sistema normativo al estándar internacional.

2.2. Hacer cumplir las leyes

195. En un sistema jurídico en el que prevalece la norma legislativa, la solución a los problemas de observancia de los derechos humanos atraviesa por la aplicación de la ley y, en su caso, la imposición de sanciones en casos de incumplimiento.

196. Esta obligación del Estado implica que una vez que se cuenta con las leyes adecuadas que protegen los derechos humanos en las actividades empresariales, las haga exigibles a través de mecanismos de vigilancia y supervisión de cumplimiento que sean efectivos, suficientes y coordinados, así como con mecanismos eficaces de reparación jurisdiccionales y no jurisdiccionales. Los mecanismos son efectivos, en tanto que cumplen con el objetivo de hacer exigible

la ley; son suficientes, en tanto que cubran todo el espectro de protección y reparación de todos los derechos humanos; son coordinados, en tanto que haya conexión entre los diversos mecanismos para evitar duplicidades, y se evite que haya huecos que sirvan de pretexto para que los mecanismos no actúen o para que no se apliquen.

197. La vigilancia y supervisión deben verse con la óptica de exigibilidad de la ley para imponer sanciones en caso de incumplimiento, pero también bajo la óptica de prevención para evitar futuras violaciones a derechos humanos.

2.3. Establecer medidas de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos

198. La obligación del Estado implica buscar las mejores prácticas administrativas entre las dependencias e instancias que lo conforman, en esquemas de cooperación y de coordinación con los sectores privados, de la sociedad civil, las instituciones constitucionales autónomas y las Universidades para establecer programas *ad hoc* de difusión, capacitación y promoción de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Debe ser una suerte de cruzada permanente de la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos, cuyo fin último sea que los empresarios vean los derechos humanos dentro de sus empresas, con terceros y con la sociedad, como algo propio e inherente a la empresa, que va más allá de la idea de una cuestión de simpatía social o de apoyo a causas de una colectividad específica.

199. La labor preventiva del Estado es más obligada en las empresas públicas, pues refleja una política empresarial estatal insoslayable, a la cual le aplican las consideraciones del párrafo anterior.

200. Sin duda, cualquier política de prevención debe partir de alianzas del Estado con las confederaciones, agrupaciones y cámaras empresariales del sector privado. Las medidas de prevención sustentadas en la promoción de una cultura de respeto

a los derechos humanos deben ser parte relevante del *Plan de Acción* que el Estado apruebe para ajustar su política a los *Principios Rectores*.

201. El Estado debe propiciar y desplegar todas las acciones que sus facultades les brinden, para que las empresas colaboren con los mecanismos de reparación, sean jurisdiccionales o no jurisdiccionales. Una de las fórmulas es que en la contratación pública se establezcan cláusulas de compromiso y colaboración con mecanismos de protección y defensa de los derechos humanos, de manera particular con la Comisión Nacional; esto será abordado en el apartado de *Observaciones*

2.4. Establecer mecanismos legales para investigar y sancionar a empresas cuyas actividades se relacionen con violaciones a derechos humanos.

202. Los mecanismos del Estado, jurisdiccionales y no jurisdiccionales deben cumplir seis características: 1) confiables, en tanto que las víctimas recurren a ello porque perciben que van a resolver sus quejas y denuncias; 2) accesibles, en tanto que no hay obstáculos administrativos o legales para que las víctimas accedan a ellos, 3) con procedimientos claros y resoluciones integrales, en tanto las víctimas saben los alcances de la actuación de las instituciones que investigan sus quejas y los posibles resultados, así como los tiempos de respuesta; 4) no discriminatorios, en tanto que la investigación de las quejas y denuncias de las víctimas no establecen trato diferenciado por razones de sexo, ideología política, posición socio-económica, entre otros, 5) transparentes, en tanto proporcionan suficiente información a las víctimas sobre el procedimiento de su investigación y sus avances y, 6) con criterios de reparación integral, en tanto la resolución de la investigación en la cual se acredita la violación a derechos humanos incluya la reparación integral a las víctimas conforme a la Ley General de Víctimas y/o a las leyes estatales de víctimas, según corresponda.

203. Para que el Estado cumpla con su obligación constitucional de proteger y garantizar los derechos humanos, tiene que establecer las políticas públicas necesarias y adecuadas de índole legislativa que incorporen los aspectos, consideraciones y propuestas de esta Recomendación General.

3. La empresa como nuevo sujeto obligado en temas de derechos humanos

204. A partir de los avances a nivel internacional, las empresas deben ser consideradas como sujetos obligados a respetar los derechos humanos. Hay que partir de una triple premisa: a) las empresas pueden impactar positiva y negativamente en los derechos humanos de las personas, tanto de sus trabajadores como de los terceros y las comunidades con las que interactúan; b) las empresas pueden impactar positivamente con la generación de empleos, reducción de brechas de desigualdad, preservación del medio ambiente, generación de servicios públicos e infraestructura; c) las empresas pueden impactar negativamente al contaminar el medio ambiente, al discriminar a personas, al incumplir la ley, al generar condiciones inadecuadas en los centros de trabajo para los trabajadores o condiciones insalubres y de riesgo en las comunidades aledañas en donde desarrollan sus actividades, entre otros.

205. Ante la posibilidad de impactar negativamente, las empresas están obligadas a atender los posibles riesgos que genere ese impacto negativo sobre los derechos humanos y, en su caso, respondan cuando se acredite que con motivo de sus actividades productivas se violaron derechos humanos.

206. En cuanto a las relaciones de las empresas con terceros (usuarios, consumidores y la comunidad o sociedad) resulta más clara la responsabilidad de la empresa por violaciones a derechos humanos, si se considera que lo establecido en los *Principios Rectores* es aplicable a todas las filiales de la empresa y a sus aliadas comerciales (cadena de valor empresarial o productiva). Aquí la afectación de la empresa rebasa a un trabajador en lo individual o a los trabajadores de la

empresa, para abarcar colectividades heterogéneas ajenas a la empresa, así como a derechos humanos heterogéneos (ambientales, culturales y usos y costumbres, etcétera).

207. La Comisión Nacional considera que, si bien al *interior* de las empresas las leyes laborales han avanzado de manera constante en la búsqueda de mejores condiciones para la clase trabajadora, el enfoque debe ampliarse en función de los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad, de tal suerte que se evite el trabajo infantil, la discriminación, la violencia laboral de género, y la trata de personas por cuestiones de trabajo. Aquí es donde el Estado debe exigir a la empresa que respete a plenitud los derechos humanos de lo contrario debe imponer las sanciones que correspondan, no sólo por incumplir las normas laborales, sino por violar derechos humanos.

208. La nueva concepción en materia laboral y derechos humanos debe distinguir entre responsabilidad por infringir normas laborales (*responsabilidad laboral de la empresa*) y la responsabilidad por violar derechos humanos en el ámbito laboral (*responsabilidad de la empresa por violar derechos humanos*).

209. En las relaciones comerciales de una empresa y sus filiales, y con sus aliadas comerciales, que forman parte de su cadena de valor empresarial o productiva deviene una influencia recíproca. Es decir, hay empresas que claramente pueden influir en las acciones y políticas empresariales que realiza otra empresa que es su aliada comercial e integrante de su *cadena de valor empresarial o productiva*. Hay empresas trasnacionales que contratan empresas pequeñas para el suministro de productos o servicios, que pueden tener influencia en la calidad, frecuencia de entrega, perfil de empleados, entre otros, que de ser el único proveedor de la materia prima o tener un lugar estratégico de operaciones hacen que la interrelación de cada empresa dentro de una cadena de valor empresarial o productiva sea particular.

210. Una empresa que respeta derechos humanos debe vigilar, en la mayor medida posible, que tanto su actividad como la de sus aliados comerciales (que son parte de su cadena de valor empresarial o productiva), sobre quienes tiene control o influencia, no vulneren los derechos humanos. De esta manera se consolidará la *cadena de valor de derechos humanos*.

211. Los *Principios Rectores* reconocen en el principio rector 19 dos hipótesis en las que una empresa puede, a través de sus actividades, impactar negativamente en los derechos humanos y ser responsable de las vulneraciones que genere: “i) *que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas*”.

212. La Comisión Nacional a la luz de los *Principios Rectores* distingue dos situaciones en las que las actividades de la empresa pueden impactar negativamente (directa e indirectamente) en los derechos humanos y, por tanto, ser responsables de las violaciones a derechos humanos: a) que sean las actividades propias de la empresa las que *directamente* causan las violaciones a derechos humanos; b) que sean las actividades propias de la empresa las que *indirectamente* causan las violaciones a derechos humanos.

213. La Comisión Nacional precisa que es indirecta porque mediante un *hacer contribuyen* (financiera, material y/o intelectualmente) para que otra empresa, o persona física lleve a cabo una actividad que produce violaciones a derechos humanos, o porque a causa de soslayar la afectación que produce una empresa aliada comercial, es decir, de un *no hacer en su influencia* (económica, de reputación y/o de posición en el mercado) sobre una aliada comercial (empresa o persona física) se llevan a cabo actividades por esta última que producen violaciones a derechos humanos.

213.1. Que sean las actividades propias de la empresa las que *directamente* causan violaciones a derechos humanos: Las actividades de la empresa vulneran directamente los derechos humanos de una comunidad o grupo de personas, cuando con motivo de decisiones o estrategias empresariales, cualquiera que estas sean (ahorro, expansión, cobertura) se provocan violaciones a derechos humanos. El elemento principal es el efecto directo causado por la actividad empresarial. En este caso, es claro que la empresa causó las violaciones a derechos humanos, pues la relación empresa-comunidad se da directamente, sin intermediarios; en esta relación el “conector o vínculo” lo representan las actividades de la empresa que violaron derechos humanos de la comunidad. A continuación, un diagrama que lo ejemplifica:

Situaciones en las que una empresa de manera directa puede causar violaciones a derechos humanos



Gráfico elaborado por el Programa Empresas y Derechos Humanos

213.2. Que sean las actividades propias de la empresa las que indirectamente causan violaciones a derechos humanos: Las actividades de la empresa no causan la afectación directa, no generan por sí mismas la violación a derechos humanos, sino que ésta la produce de manera indirecta y con la “ayuda” o en combinación con las actividades de un tercero que puede ser otra empresa, o persona física (incluso un servidor público). En este caso quien comete directamente las violaciones a derechos humanos es el tercero, pero hay una empresa que está “detrás” de dichas violaciones, por lo que también tienen un grado de responsabilidad sobre las afectaciones que se causen.

213.3. La empresa puede causar violaciones indirectamente cuando mediante *un hacer contribuye* a que un tercero viole derechos humanos, puede ser su aliado comercial o no. El *hacer* de contribuir se potencializa al momento en que se proporcionan recursos financieros (dinero o financiamiento), materiales (bienes muebles o inmuebles), humanos (personal de la empresa), o intelectuales (plan, estrategia o *know how*). La empresa debe tener conocimiento o estar en posibilidades de conocer que dicha contribución podrá ser o será utilizada por el tercero cuya actividad tenga efectos negativos a los derechos humanos.

213.4. Estar en “posibilidades de conocer” implica que la empresa cuenta con los medios y existen las circunstancias necesarias para saber que los recursos aportados al tercero serán utilizados para llevar a cabo una actividad que cause violaciones a derechos humanos. No basta con argumentar que no se tenía conocimiento que los recursos se empleaban por el tercero para violar derechos humanos, basta haber tenido la posibilidad de saberlo y no haberlo previsto y, por tanto, evitado, como sería el caso en que la empresa proporciona datos personales de sus trabajadores o de sus clientes, y se

comete la violación a derechos humanos; el receptor de los recursos lo puede ser el propio Estado.

213.5. La empresa causa violaciones indirectamente porque, a causa de un *no hacer en su influencia* (económica, de reputación y/o de posición en el mercado) sobre su aliada comercial (empresa o persona física) quien lleva a cabo actividades que producen violaciones a derechos humanos. Esto es, la aliada comercial es la que comete las violaciones a derechos humanos, pero la empresa influyente tiene la posibilidad real y necesaria para requerir a esa aliada comercial eliminar o mitigar el riesgo de violación de derechos humanos, pero no hace valer su influencia para evitar la violación a derechos humanos. La empresa influyente debe tener conocimiento o estar en posibilidades de conocer que dicha aliada comercial está violando derechos humanos. La influencia que tenga la empresa sobre su aliada comercial podrá tener distintos niveles (poca o mucha influencia).

213.6. Es factible que existan casos en los que la aliada comercial cometa violaciones a derechos humanos, pero la empresa que le provee los recursos no tenga control o influencia sobre ella y no esté en posibilidades de realizar acción alguna para mitigar o eliminar la violación de derechos humanos; de tener conocimiento del actuar de la aliada comercial, lo deseable es que den aviso a las autoridades competentes sobre la situación violatoria de derechos humanos.

213.7. A continuación, un diagrama que ejemplifica las situaciones en las que una empresa puede causar violaciones a derechos humanos de forma indirecta al contribuir (proporcionar o proveer recursos), o por no emplear su influencia en su aliada comercial para evitar la violación a derechos humanos.

Situaciones en las que una empresa de manera indirecta (por influencia o contribución) puede causar violaciones a derechos humanos

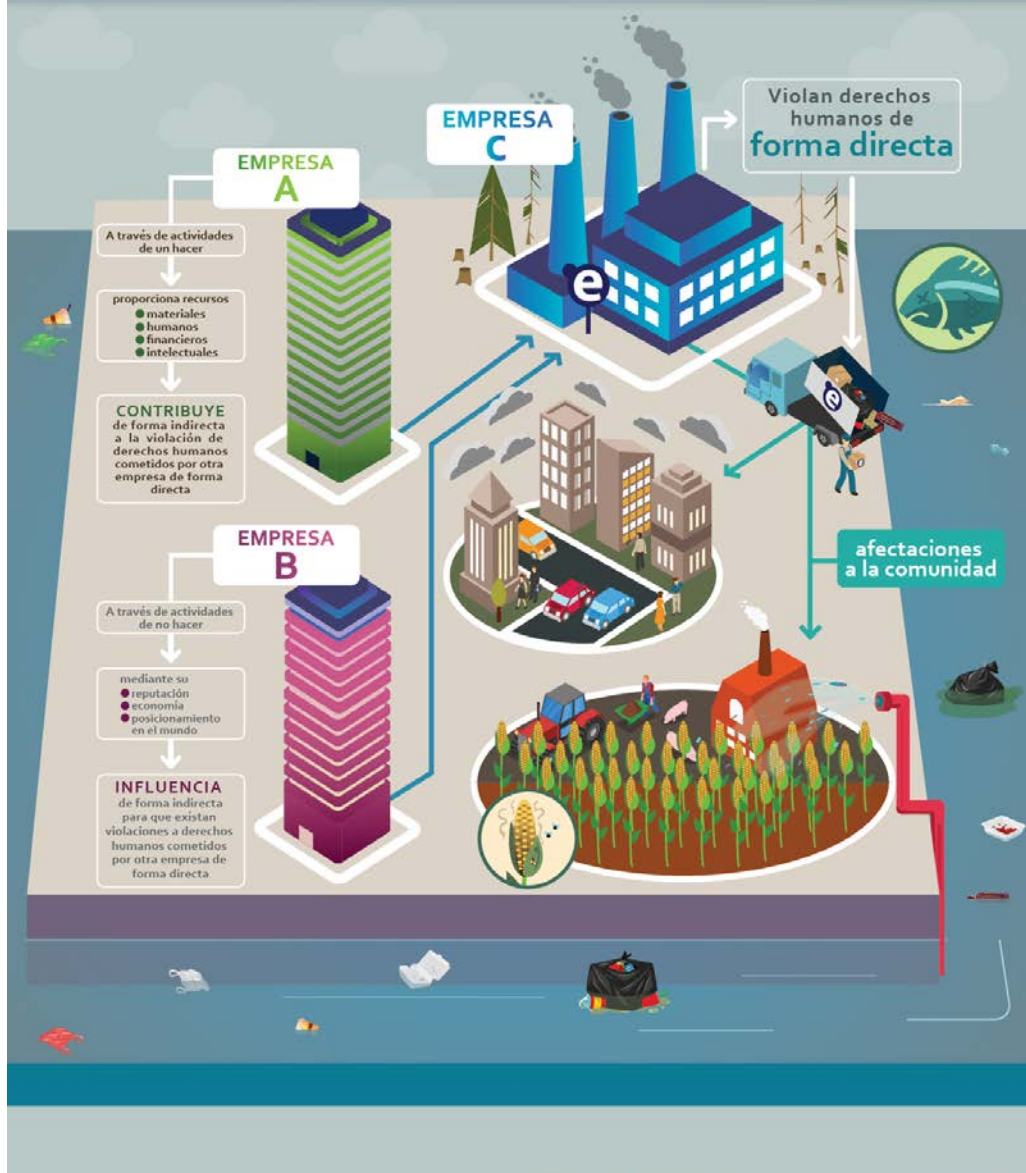


Gráfico elaborado por el Programa Empresas y Derechos Humanos

214. El Principio Rector 11 de los *Principios Rectores*, indica que el deber de las empresas de respeto a los derechos humanos es una norma de conducta a cargo de las empresas. *“Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en los que tengan alguna participación.”* Por lo que si la empresa causa violaciones a derechos humanos tanto directa como indirectamente deberá responder por las mismas; su responsabilidad variará dependiendo del grado de participación que haya tenido sobre la violación.

215. La Comisión Nacional considera que las cámaras, agrupaciones u organizaciones empresariales juegan un rol importante para que el tema empresas y derechos humanos avance de manera significativa. Al respecto, se ha pronunciado sobre la corresponsabilidad de las organizaciones empresariales. En la Recomendación 51/2017 párrafo 125, se estableció que: *“Es necesario que las organizaciones empresariales asuman su corresponsabilidad en la protección y defensa de los derechos humanos fundamentales de todas las personas, en tanto que los organismos ejecutivos y legislativos del Estado mexicano llevan a cabo los cambios normativos que se requieran para investigar y, en su caso, sancionar tales conductas”.*

216. La Comisión Nacional considera que una muestra real del compromiso de las agrupaciones empresariales con los derechos humanos, es que cumplan, al igual que se exige que lo haga cada empresa en lo particular, el *compromiso corporativo* de respetar derechos humanos en los términos delineados en esta Recomendación General en el apartado 3.1. *Elementos para acreditar que las empresas respetan derechos humanos.*

217. El deber de respeto a los derechos humanos es una responsabilidad para todas las empresas, independientemente de su tamaño económico, su estructura corporativa y el sector industrial de pertenencia. Debe hacerse desde la perspectiva

de los estándares internacionales. Cada empresa deberá realizar las acciones apropiadas y exhaustivas de respeto, dentro de sus capacidades económicas y operativas, así como en el marco del contexto en el que opera; las acciones que una empresa emprenda podrán no ser las mismas que las que otra lleve a cabo. Así, dentro de un sector industrial determinado, una empresa con mayor capacidad económica tomará medidas distintas a otra empresa con menor capacidad, a pesar de que se dediquen a la misma actividad; aun cuando las acciones no sean idénticas, ambas empresas podrían encuadrar en el supuesto de ser empresas que respetan derechos humanos. No se pretende que las acciones empresariales para respetar los derechos humanos impliquen un detrimento económico que provoque la extinción de la empresa, sino que todas, dentro de sus capacidades, respeten derechos humanos.

218. La Comisión Nacional retoma los *Principios Rectores* 12, 23 y 17 y destaca algunos aspectos del contexto en el que operan las empresas que deben ser considerados y constantemente auto-evaluados al diseñar las acciones de respeto a derechos humanos: 1) en el sector industrial, algunas actividades productivas por su propia naturaleza presentan más riesgo que otras; 2) el tipo y contenido de los productos que se utilizan a lo largo de todo el proceso productivo (como químicos peligrosos o tóxicos), así como su uso, el destino y aplicación (almacenamiento, desecho) y 3) las poblaciones que habitan alrededor de la zona en donde opera la empresa en función de su situación de vulnerabilidad (mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas mayores, pueblos y comunidades indígenas, personas que viven con VIH, personas migrantes, personas con discapacidad).

219. La valoración del contexto en el que operan las empresas debe ser considerado, pues *“ciertos derechos humanos pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos, razón por la cual se les prestará una atención especial. Sin embargo, las situaciones pueden cambiar, de*

modo que deberá examinarse periódicamente la situación de todos los derechos humanos” (Principio Rector 12)

3.1. Elementos para acreditar que las empresas respetan derechos humanos

220. Los *Principios Rectores* establecen cuatro elementos que deben satisfacerse por parte de las empresas para respetar derechos humanos: a) cumplir con todas las obligaciones en todas las materias que les impone la ley; b) asumir un *compromiso corporativo* de respetar derechos humanos, c) contar con un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y d) establecer en procesos de reparación de violaciones a derechos humanos.

221. Es claro que las empresas cumplen con su responsabilidad de respetar derechos humanos si cumplen con las obligaciones que les imponen las leyes, aunque se requieren medidas adicionales como lo son el *compromiso corporativo* de respetar derechos humanos, aplicar la debida diligencia empresarial y generar la reparación del daño generado para acreditar que respetan derechos humanos.

A. La empresa cumple con las obligaciones establecidas en la ley

222. Cumplir con la ley parece una fórmula sencilla. Esto se relaciona con la obligación del Estado de establecer leyes adecuadas para que las empresas respeten derechos humanos y de hacer cumplir la ley señaladas en el apartado 3.5. *Leyes nacionales relacionadas con la actividad empresarial.* El problema es establecer la ruta legislativa, ¿una ley?, ¿dos leyes?, ¿muchas leyes?, ¿reglas únicas uniformes a todas las empresas?, ¿normas especiales a sectores productivos?, ¿tipo de sanciones por incumplimiento a la ley para la empresa, sus dueños o titulares?

223. La Comisión Nacional ha realizado una sistematización de las leyes federales y generales, para mostrar el panorama legislativo actual y el avance desigual en la

regulación de los sectores productivos empresariales. La mera enumeración de las leyes reguladoras de la empresa hace ver la falta de una política legislativa integral, que busque la armonización, sistematización, congruencia con un enfoque de derechos humanos, a fin de que se generen las condiciones legislativas para que las empresas respondan a su obligación de respetar derechos humanos.

224. La sistematización de leyes federales y generales que se presenta es enunciativa de las obligaciones legales de cada sector industrial. No incluye la legislación de las entidades federativas ni las Normas Oficiales Mexicanas aplicables.

225. De las 305 leyes publicadas en la página oficial de la Cámara de Diputados se encontraron 162 que encuadran en uno o varios de seis criterios: 1) establecen derechos, obligaciones o prohibiciones a las empresas públicas y privadas; 2) regulan un sector industrial; 3) contienen la regulación de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial; 4) regulan procesos de contratación o financiamiento del Estado para las empresas; 5) regulan un proceso o procedimiento en instituciones que investigan actividades empresariales y/o 6) establecen obligaciones específicas en la materia de derechos humanos aplicable a todas las personas, incluyendo a las empresas, aunque no haga referencia específica a ésta.

226. De las 162 leyes, 40 son generales y 122 federales. A continuación, se enlistan. En el cuadro se precisa:

- 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.
- Las materias que regula cada ley: a) 31 en materia administrativa, b) 12 energética, c) 14 ambiental, d) 2 aérea, e) 14 agraria, f) 33 financiera, g) 3 seguridad social, h) 1 telecomunicaciones, i) 15 constitucional, j) 4 penal, k)

16 económico, l) 5 laboral, m) 7 mercantil, n) 3 marítima y o) 2 civil. Una ley puede contener normas que regulan diversas materias jurídicas; para los efectos de esta Recomendación General, se clasificó de acuerdo a la materia que se considera tiene mayor preponderancia.

- Los sectores industriales preponderantes a los que le son aplicables: a) 94 leyes regulan el sector de servicios públicos, b) 86 construcción, c) 86 turismo, d) 99 agroindustria, e) 83 hidrocarburos, f) 83 energético, g) 78 extractivo, h) 77 manufacturero, i) 78 seguridad privada, j) 79 química y farmacéutica, k) 96 financiero, l) 76 todos los sectores.
- Una ley puede contener normas que regulan diversos sectores, sin embargo, para los efectos de esta Recomendación General, se clasificó de acuerdo al sector o sectores que se consideran tiene mayor preponderancia. En los casos en los que las leyes resultaban aplicables a todos los sectores industriales se clasificó bajo el rubro “todos los sectores”.

A.1. Leyes Federales

Sujeto al que le es aplicable	Nombre de la Ley	Materia	Sector industrial al que le es aplicable
Todas las empresas	Código Civil Federal	Civil	Todos los sectores
	Código de Comercio	Mercantil	Todos los sectores
	Código Federal de Procedimientos Civiles	Civil	Todos los sectores
	Código Fiscal de la Federación	Financiero	Todos los sectores
	Código Penal Federal	Penal	Todos los sectores
	Código Nacional de Procedimientos Penales	Penal	Todos los sectores
	Ley Aduanera	Financiero	Todos los sectores
	Ley de Aguas Nacionales	Ambiental	Todos los sectores
	Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103° y 107°	Constitucional	Todos los sectores

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.		
Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores	Laboral	Todos los sectores
Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones	Económico	Todos los sectores
Ley de Ciencia y Tecnología	Económico	Todos los sectores
Ley de Comercio Exterior	Económico	Todos los sectores
Ley de Concursos Mercantiles	Mercantil	Todos los sectores
Ley de Contribución de Mejoras por Obras Públicas Federales de Infraestructura Hidráulica	Administrativo	Todos los sectores
Ley de Energía para el Campo	Agrario	Agroindustria
Ley de Fomento a la Industria Vitivinícola	Agrario	Agroindustria
Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural	Agrario	Agroindustria
Ley de Impuestos Generales de Importación y Exportación	Financiero	Todos los sectores
Ley de Inversión Extranjera	Económico	Agroindustria, construcción, manufacturero, química y farmacéutica y turismo
Ley de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos	Ambiental	Hidrocarburos
Ley de la Economía Social y Solidaria, Reglamentaria del párrafo octavo del artículo 25º de la CPEUM, en lo referente al sector social de la economía	Económico	Todos los sectores
Ley de la Propiedad Industrial	Económico	Todos los sectores
Ley de Navegación y Comercio Marítimos	Marítimo	Servicios públicos y turismo
Ley de Productos Orgánicos	Agrario	Agroindustria
Ley de Promoción y Desarrollo de los Bioenergéticos	Energía	Energético, Agroindustria
Ley de Protección al Comercio y la Inversión de Normas Extranjeras que Contravengan el Derecho Internacional	Económico	Todos los sectores
Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada de Interés Público	Administrativo	Todos los sectores
Ley de Sociedades de Solidaridad Social	Mercantil	Todos los sectores
Ley de Transparencia y de Fomento a la Competencia en el Crédito Garantizado	Mercantil	Financiero
Ley del Impuesto al Valor Agregado	Financiero	Todos los sectores
Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios	Financiero	Agroindustria, energético, financiero, hidrocarburos, química y farmacéutica y servicios públicos

Ley del Impuesto sobre la Renta	Financiero	Todos los sectores
Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	Laboral	Todos los sectores
Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores	Laboral	Todos los sectores
Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas	Administrativo	Todos los sectores
Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica	Administrativo	Todos los sectores
Ley Federal de Cinematografía	Administrativo	Turismo
Ley Federal de Competencia Económica	Económico	Todos los sectores
Ley Federal de Juegos y Sorteos	Financiero	Turismo
Ley Federal de Producción, Certificación y Comercio de Semillas	Agrario	Agroindustria
Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	Constitucional	Todos los sectores
Ley Federal de Responsabilidad Ambiental	Ambiental	Todos los sectores
Ley Federal de Sanidad Animal	Agrario	Agroindustria
Ley Federal de Sanidad Vegetal	Agrario	Agroindustria
Ley Federal de Variedades Vegetales	Agrario	Agroindustria
Ley Federal de Zonas Económicas Especiales	Económico	Todos los sectores
Ley Federal del Derecho de Autor	Económico	Todos los sectores
Ley Federal del Impuesto sobre Automóviles Nuevos	Financiero	Servicios públicos
Ley Federal del Trabajo	Laboral	Todos los sectores
Ley Federal para el Control de Precursores Químicos, Productos Químicos Esenciales y Máquinas para Elaborar Cápsulas, Tabletas y/o Comprimidos	Ambiental	Química y farmacéutica
Ley Federal para el Control de Sustancias Químicas Susceptibles de Desvío para la Fabricación de Armas Químicas	Ambiental	Química y farmacéutica
Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal	Económico	Manufacturero
Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita	Financiero	Financiero y turismo
Ley Federal Sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas	Administrativo	Todos los sectores
Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	Económico	Todos los sectores
Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional	Económico	Todos los sectores
Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Constitucional	Todos los sectores

	Ley Federal de Protección al Consumidor	Económico	Todos los sectores
	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Constitucional	Todos los sectores
	Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros	Financiero	Financiero
	Ley sobre Cámaras Agrícolas, que en lo sucesivo se denominarán Asociaciones Agrícolas	Agrario	Agroindustria
	Ley sobre Delitos de Imprenta	Constitucional	Todos los sectores
	Ley Sobre la Aprobación de Tratados Internacionales en Materia Económica	Económico	Todos los sectores
	Ley sobre la elaboración y venta de Café Tostado	Administrativo	Agroindustria y turismo
Empresas públicas	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público	Administrativo	Todos los sectores
	Ley de la Comisión Federal de Electricidad	Energía	Energético
	Ley de Petróleos Mexicanos	Energía	Hidrocarburos
	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	Administrativo	Todos los sectores
	Ley Federal de las Entidades Paraestatales	Administrativo	Todos los sectores
	Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Constitucional	Todos los sectores
	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Seguridad social	Todos los sectores
Empresas que tienen nexos con el Estado	Ley de Aeropuertos	Aéreo	Servicios públicos
	Ley de Asociaciones Público Privadas	Administrativo	Todos los sectores
	Ley de Aviación Civil	Aéreo	Servicios públicos
	Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal	Administrativo	Construcción y servicios públicos
	Ley de Capitalización del Procampo	Agrario	Agroindustria
	Ley de Energía Geotérmica	Energía	Energético
	Ley de Fiscalización y rendición de cuentas de la Federación	Administrativo	Todos los sectores
	Ley de Fondos de Inversión	Financiero	Financiero
	Ley de Hidrocarburos	Energía	Hidrocarburos
	Ley de Ingresos sobre Hidrocarburos	Energía	Hidrocarburos
	Ley de Instituciones de Crédito	Financiero	Financiero
	Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas	Financiero	Financiero
	Ley de la Industria Eléctrica	Energía	Energético
	Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética	Energía	Energético e hidrocarburos

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro	Seguridad social	Financiero
Ley de Migración	Administrativo	Servicios públicos
Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas	Administrativo	Todos los sectores
Ley Reglamentaria del artículo 6o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia del Derecho de Réplica	Constitucional	Servicios públicos
Ley de Transición Energética	Energía	Energético
Ley del Fondo Mexicano del Petróleo para la Estabilización y el Desarrollo	Energía	Hidrocarburos
Ley Minera	Ambiental	Extractivo
Ley Orgánica de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero	Financiero	Agroindustria y financiero
Ley Orgánica del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos	Financiero	Construcción y financiero
Ley Federal de Seguridad Privada	Administrativo	Seguridad privada
Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión	Telecomunicaciones	Servicios públicos
Ley Federal para Prevenir y Sancionar los Delitos Cometidos en Materia de Hidrocarburos	Penal	Hidrocarburos
Impuesto sobre Servicios Expresamente Declarados de Interés Público por Ley, en los que Intervengan Empresas Concesionarias de Bienes del Dominio Directo de la Nación	Financiero	Agroindustria, construcción y servicios públicos
Ley de Ahorro y Crédito Popular	Financiero	Financiero
Ley de Bioseguridad de Organismos Genéticamente Modificados	Ambiental	Agroindustria
Ley de Puertos	Marítimo	Construcción
Ley de Vertimientos en las Zonas Marinas Mexicanas	Marítimo	Construcción
Ley de Vías Generales de Comunicación	Administrativo	Construcción
Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos	Administrativo	Turismo y seguridad privada
Ley Federal de Derechos	Financiero	Todos los sectores
Ley Orgánica de Nacional Financiera	Financiero	Todos los sectores
Ley Orgánica de Sociedad Hipotecaria Federal	Financiero	Construcción
Ley Orgánica del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros	Financiero	Todos los sectores
Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior	Financiero	Todos los sectores

	Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros	Financiero	Financiero
	Ley para Regular las Agrupaciones Financieras	Financiero	Financiero
	Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera	Financiero	Financiero
	Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia	Financiero	Financiero
	Ley que Crea el Fideicomiso que Administrará el Fondo para el Fortalecimiento de Sociedades y Cooperativas de Ahorro y Préstamo y de Apoyo a sus Ahorradores	Financiero	Financiero
	Ley que Declara Reservas Mineras Nacionales los Yacimientos de Uranio, Torio y las demás Substancias de las cuales se Obtengan Isótopos Hendibles que puedan Producir Energía Nuclear	Energía	Extractivo
	Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear	Energía	Energético y extractivo
	Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario	Administrativo	Construcción
	Ley sobre el Contrato de Seguro	Financiero	Financiero
	Ley de Uniones de Crédito	Financiero	Financiero
	Ley del Mercado de Valores	Financiero	Financiero

A.2. Leyes Generales

Sujeto al que le es aplicable	Nombre de la Ley	Materia	Sector industrial al que le es aplicable
Todas las empresas	Ley Agraria	Agrario	Agroindustria
	Ley de Desarrollo Rural Sustentable	Agrario	Agroindustria
	Ley de Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	Agrario	Agroindustria
	Ley de Planeación	Administrativo	Todos los sectores
	Ley de Vivienda	Administrativo	Construcción
	Ley del Seguro Social	Seguridad social	Todos los sectores
	Ley General de Asentamientos Humanos, ordenamiento territorial y desarrollo urbano	Administrativo	Construcción
	Ley General de Cambio Climático	Ambiental	Todos los sectores
	Ley General de Cultura y Derechos Culturales	Administrativo	Turismo
	Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable	Ambiental	Agroindustria

	Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente	Ambiental	Todos los sectores
	Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General de Responsabilidades Administrativas	Administrativo	Todos los sectores
	Ley General de Sociedades Cooperativas	Mercantil	Todos los sectores
	Ley General de Sociedades Mercantiles	Mercantil	Todos los sectores
	Ley General de Títulos y Operaciones de Créditos	Mercantil	Todos los sectores
	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos	Ambiental	Todos los sectores
	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos	Penal	Todos los sectores
	Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores	Constitucional	Todos los sectores
	Ley de Organizaciones Ganaderas	Agrario	Agroindustria
	Ley General de Protección Civil	Laboral	Todos los sectores
	Ley General de Turismo	Económico	Turismo
	Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General de Víctimas	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General para el Control del Tabaco	Administrativo	Todos los sectores
	Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista	Constitucional	Todos los sectores
	Ley General de Cultura Física y Deporte	Administrativo	Turismo
Empresas públicas	Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Administrativo	Todos los sectores
Empresas que tienen un nexo con el Estado	Ley General de Pesca y Acuicultura Sustentables	Ambiental	Agroindustria
	Ley General de Salud	Administrativo	Servicios públicos
	Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción	Administrativo	Todos los sectores
	Ley General de Desarrollo Social	Ambiental	Todos los sectores
	Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil	Administrativo	Servicios públicos

	Ley General de Educación	Constitucional	Servicios públicos
	Ley para la Coordinación de la Educación Superior	Administrativo	Servicios públicos
	Ley General de Vida Silvestre	Ambiental	Agroindustria y turismo
	Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo	Financiero	Financiero
	Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito	Financiero	Financiero

227. En suma, el marco normativo que deben cumplir las empresas es diverso. Existen leyes que regulan aspectos transversales a todas las empresas, como lo son la constitución de la empresa, las obligaciones fiscales, los aspectos laborales, ambientales y los mecanismos de acceso a la reparación, entre otros, que deben ser cumplidos por todas las empresas de todos los sectores. Existen leyes que atienden a cuestiones específicas de cada sector industrial. Las obligaciones legales de cada empresa serán distintas y en todos los casos la empresa deberá cumplirlas. Asimismo, aunque algunas de las leyes que regulan mecanismos de reparación de violaciones a derechos humanos no impongan un papel activo a las empresas, éstas deben cooperar con las investigaciones para la reparación de las víctimas de daños causados por sus actividades.

B. La empresa asume el compromiso corporativo de respetar derechos humanos

228. Para la Comisión Nacional el compromiso político (*compromiso corporativo*) al que aluden los *Principios Rectores* debe ir más allá de una declaración de voluntad o de buenas intenciones. Para que sea real, tangible y efectivo debe ir acompañado de ciertas condiciones de obligatoriedad que asuman las empresas, esto es, que implique un *compromiso corporativo* empresarial que se pueda materializar para ser efectivo. Esto se logra cuando la empresa se impone la tarea de investigar la conducta de las personas de la empresa que pueden afectar derechos humanos y reconocer las fallas u omisiones que hubieran cometido.

229. Existen casos de empresas que cumplen con la obligación de un *compromiso corporativo de respetar derechos humanos*. Lo hacen de diversa manera: 1) al hacer referencia especial al compromiso de respeto de los derechos humanos de sus trabajadores; 2) al expresar que esperan que sus aliados comerciales adopten los mismos compromisos corporativos de respetar derechos humanos; 3) al publicar su *compromiso corporativo* en su página de internet, sea en un documento especial de compromiso con los derechos humanos o a través de las políticas de sustentabilidad o de ética.

230. La Comisión Nacional considera que el *compromiso corporativo* de una empresa de respetar derechos humanos se materializa a través de una declaración pública (a través de medios de comunicación con los que ya cuenta la empresa con sus trabajadores y clientes o usuarios o internet) que realice un alto directivo de la empresa (director general, presidente del consejo de administradores u otro) en la que de manera expresa y clara señalen al público receptor del mensaje su voluntad para que al interior de la empresa y en todas sus relaciones comerciales y las vinculadas a sus operaciones se respeten los derechos humanos y al final del mensaje señalen datos de contacto para cualquier aclaración o comunicación. Algunos ejemplos pueden ser su publicación en sus códigos de ética, páginas de internet, envases de productos, entre otros. Es deseable que dichos compromisos estén asesorados por personal experto en derechos humanos.

C. La empresa cuenta con un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los riesgos de violaciones a derechos humanos.

231. De los elementos para acreditar que una empresa respeta derechos humanos, la debida diligencia empresarial es el componente de mayor complejidad en su composición, su alcance y su materialización.

232. La Comisión Nacional definió la debida diligencia empresarial en la Recomendación 34/2018 párrafo 291; *“implica las acciones de cuidado, prevención, mitigación y control (de riesgos) que deben observar las empresas de cualquier sector productivo, al interior o frente a terceros, en todas y cada una de las etapas de producción de bienes y/o servicios (fabricación, construcción, distribución, comercialización) para evitar violaciones a derechos humano. Además, implica que estas acciones sean comunicadas de manera transparente y de buena fe a las personas que les puedan impactar o que sean susceptibles de ser afectados por las mismas.”*

233. Para alcanzar la debida diligencia empresarial de acuerdo a los *Principios Rectores* es imprescindible que cada empresa en lo particular esté en posibilidad de identificar los riesgos inherentes a sus operaciones productivas, así como determinar los medios a los que va a recurrir, los procedimientos a seguir, la cadena de mando empresarial para enfrentar y evitar violaciones a derechos humanos.

234. El proceso para contar con la debida diligencia empresarial consta de cuatro fases: 1) evaluación de impactos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, 2) mitigación de riesgos a los derechos humanos, 3) seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo para determinar su eficacia y 4) publicación de los resultados del proceso de debida diligencia.

C.1. Evaluación de impactos

235. La evaluación de impactos es la primera fase de la debida diligencia. Requiere la realización del estudio especial a cargo de la empresa que tenga como objetivo analizar uno o varios aspectos de su actividad (puede ser una política empresarial, un proceso, un producto, entre otros) para identificar los impactos reales y potenciales que la actividad empresarial pueda causar sobre los derechos humanos de las personas tanto al interior de la empresa, como al exterior a personas ajenas a la empresa (usuarios, beneficiarios, consumidores y

comunidades), a lo largo de toda su cadena de valor empresarial o productiva. La debida diligencia tiene como objetivo principal establecer en el escenario de las actividades empresariales, las condiciones de protección adecuada de grupos de personas que pueden resultar afectadas en sus derechos humanos.

236. Dentro de la evaluación de impacto podrían identificarse diversos aspectos: las personas y los derechos humanos que se verían afectados por la actividad empresarial; si el riesgo de afectación es real o potencial; el aspecto concreto de la actividad empresarial que puede causar la posible vulneración; si depende sólo de la empresa o se relaciona con una aliada comercial; considerar la consulta de las partes interesadas o afectadas directamente y de expertos en derechos humanos.

237. La evaluación de impacto debe incluir tres aspectos: primero, determinar cuáles son los impactos reales y potenciales y en qué medida afectan o pueden afectar los derechos humanos; segundo, la forma, las acciones o medidas con las que se atenderán y resolverán esos impactos y, tercero, la forma en la que se dará el seguimiento a la implementación de las medidas establecidas. Las empresas no deben limitarse a realizar evaluaciones de impacto social o ambiental exigidas en la ley, ni excusarse de su realización para no contar con otro tipo de evaluación más específica y enfocada al impacto en derechos humanos, que incluyan variables de medición propias de la agenda de derechos humanos: igualdad y género, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, personas mayores, personas que viven con VIH, pueblos y comunidades indígenas, que permitan medir las consecuencias que generan sus actividades sobre los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad.

238. No existe una metodología única para realizar la evaluación en derechos humanos, pero toda empresa, independientemente de su tamaño económico, estructura corporativa o sector industrial debe realizarla. Es preciso que la evaluación se realice antes de poner en marcha una nueva política, medida o

actividad (ahorro, expansión, cobertura) y hacerlo de forma periódica sin que haya una nueva medida o política a implementar en la empresa, como lo podría ser una evaluación de género que mida la igualdad y equidad dentro del centro de trabajo, en la atención a usuarios consumidores o a una comunidad determinada.

C.2. Mitigación de riesgos a los derechos humanos

239. La mitigación de riesgos es la segunda fase de la debida diligencia empresarial, consiste en que posterior a la evaluación en la que se identificaron los posibles impactos negativos que pueden provocar violaciones a derechos humanos, se tomen las acciones para eliminar o disminuir materialmente los riesgos identificados. En este proceso se debe responder las siguientes preguntas ¿Se puede eliminar el riesgo de que estos impactos negativos ocurran? ¿Cómo? ¿Pueden mitigarse? ¿Existen otras alternativas posibles en las que los impactos de la empresa no sean de ese nivel o puedan reducirse?

240. La mitigación de riesgos, al tener identificado el posible impacto negativo generador de violaciones a derechos humanos implica dos acciones: 1) eliminar el riesgo de que ocurra el impacto negativo sobre los derechos humanos de las personas identificando las causas generadoras y ejecutando las medidas para eliminarlo. 2) Disminuir o aminorar el riesgo cuando no es posible eliminarlo, mediante la implementación de medidas adecuadas y continuas durante el tiempo que dure ese riesgo

241. La Comisión Nacional considera que para la adecuada y oportuna mitigación de riesgos se deben considerar los siguientes aspectos: a) designar a la persona responsable de la implementación, supervisión y seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo (para su eliminación o para la disminución de riesgos); b) incluir un fondo de reserva con recursos suficientes para la implementación, supervisión y seguimiento de las medidas de mitigación y c) contar con una asesoría especializada en derechos humanos.

242. En el siguiente cuadro se sintetizan casos prácticos en los que se presentan ejemplos de una actividad empresarial, una nueva estrategia comercial o una nueva política de la empresa, y cuál podría ser un riesgo identificable para violar derechos humanos tras una evaluación (primera fase del proceso de la debida diligencia) y después de esa identificación, cuál podría ser una medida que mitigue o elimine el riesgo (segunda fase del proceso de debida diligencia); así también se hace una clasificación si la medida corresponde al ámbito interior o exterior de la empresa:

Debida diligencia empresarial			
Primera fase. Evaluación		Segunda fase. Mitigación o eliminación	
Nueva actividad de la empresa o nueva estrategia comercial o nueva política de la empresa	Identificación de riesgo	Eliminación del riesgo o disminución del riesgo	Interior o exterior de la empresa
Abrir un negocio de explotación agrícola	Se elabora un estudio del perfil de los trabajadores y se identifica que en su mayoría son migrantes indígenas, y que requieren alojamiento con las condiciones adecuadas. El riesgo es impactar en el derecho a la integridad y seguridad personal de los jornaleros y el de sus familias.	Eliminación: Se proporciona un alojamiento adecuado con acceso a los servicios básicos y mínimas condiciones de higiene.	Interior (trabajadores)
Contratar a un nuevo proveedor de bienes para disminuir	Se elabora un análisis de la empresa proveedora y se identifica que en aras de disminuir costos se puede dejar de cumplir los requisitos que exige la ley en su personal o mano de obra que podrían existir	Mitigación: solicitud de prueba de cuántos empleados tiene el proveedor y el cruce de que dichos empleados estén en una situación legal (dadas de alta por el proveedor ante el	Interior (trabajadores)

costos de producción	situaciones de trabajo infantil o incumplimiento al salario mínimo.	seguro social y que haya contratos laborales).	
Explotación minera	El consumo de agua para la extracción de minerales puede desabastecer el consumo doméstico de agua de las comunidades aledañas a la mina, especialmente en época de sequía.	Mitigación: calendarizar la reducción de la actividad de explotación que requiere un consumo de agua elevado en la época de sequía.	Exterior
Disposición de desechos con residuos peligrosos.	Existe población aledaña a la empresa que podría estar expuesta a los residuos peligrosos.	Mitigación: implementación de medidas de incineración o confinación de residuos peligrosos.	Exterior
Inicio de actividad agrícola	Se requiere emplear pesticidas que pueden contener ingredientes activos catalogados como extremadamente peligrosos por el Programa Internacional sobre Seguridad Química de la OMS en 2009 que pueden provocar riesgos a la salud.	Mitigación: se realiza la compra regular de proveedor de pesticidas que no contienen dichos ingredientes.	Exterior
Construcción de una presa hidroeléctrica	Se requiere contratar personal de seguridad privada que puede emplear uso excesivo de la fuerza.	Mitigación: se emplean medidas contractuales para exigir que cumplan con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y se hace una revisión del historial de la empresa de seguridad privada sobre los controles y capacitación de su personal en materia de uso de la fuerza.	Exterior

C.3. Seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo para determinar su eficacia

243. La eficacia de las medidas de mitigar o eliminar (tercera fase de la debida diligencia) se determinan luego de la verificación de que las medidas establecidas por la empresa para la eliminación o mitigación de riesgos cumplieron con su función de prevenir violaciones a derechos humanos.

244. Para verificar la eficacia de las medidas se deben llevar a cabo tres acciones: primero, el diseño de indicadores cualitativos y cuantitativos, con enfoque de derechos humanos (Principio Rector 20); segundo, la existencia de auditores periódicos expertos (en temas de derechos humanos y de sustentabilidad), que deben ser externos a la empresa e independientes (sin un conflicto de interés de ningún tipo con la empresa que será evaluada) (Principio Rector 20) y; tercero, la creación de mecanismos para que las personas destinatarias de las medidas puedan participar y opinar, es decir, las personas que serían posiblemente afectadas por la nueva actividad, política o medida empresarial (Principio Rector 29).

245. Los indicadores cualitativos tienen relación con la calidad de las medidas adoptadas y la percepción que tienen las personas beneficiarias respecto de las medidas en cuanto a su implementación y resultados. Los indicadores cuantitativos tienen relación con las acciones concretas para materializar las medidas de mitigación o eliminación de riesgos en los derechos humanos adoptadas, las cuales son cuantificables en número o porcentajes, que reflejan si el riesgo sobre los derechos humanos tras la medida aumentó, disminuyó o se mantuvo igual. Ambos indicadores pueden implementarse sobre una misma medida, pero el implementar solamente una o ambas dependerá de la información que se quiera conocer.

246. Una vez que la empresa pone de manifiesto mediante el *compromiso corporativo*, su voluntad de asumir el respeto de los derechos humanos como una

meta propia y principal de la organización, da lugar a la definición y diseño de una serie de estrategias cuyo eje central gira en torno a la debida diligencia.

247. Para que la empresa sepa que no está vulnerando derechos humanos, hace necesario contar con mecanismos operativos para que, tanto el personal, como las personas o comunidades afectadas, puedan presentar reclamaciones respecto de los efectos negativos de las actividades de la empresa en los derechos humanos y tengan certeza de que serán atendidas y resueltas.

248. Uno de los aspectos ineludibles que la debida diligencia de la empresa deberá atender y concretar en su quehacer cotidiano, es el control de la eficacia de las medidas establecidas (estrategias, programas o acciones) para hacer frente al riesgo de eventuales violaciones a derechos humanos. Es lo que los *Principios Rectores* denominan “*medidas de mitigación de riesgos*”.

249. Lograr el control y mejora de las medidas de mitigación para el respeto a los derechos humanos por todos los participantes en el proceso económico, hace necesario el diseño e implementación de un sistema estratégico para el control, seguimiento y evaluación de la efectividad de la política de respeto a los derechos humanos basado en indicadores, así como llevar a cabo auditorias periódicas de expertos (en temas de derechos humanos y de sustentabilidad), externos a la empresa e independientes (sin un conflicto de interés de ningún tipo con la empresa) (Principio Rector 20). Lo anterior, permitirá soportar y demostrar que la organización cuenta con una estrategia de respeto a los derechos humanos.

250. Un sistema de seguimiento, control y evaluación de la política de respeto a los derechos humanos, debe coadyuvar a conseguir, entre otros aspectos estratégicos, los siguientes:

- El fortalecimiento de la política de respeto a los derechos humanos reflejado en el incremento a la lealtad y sentido de pertenencia hacia la empresa, así como a la reputación de la misma y la imagen de sus marcas y productos.
- Perfeccionar la cadena de valor empresarial o productiva de la empresa sustentada en un proceso de entrenamiento, supervisión y control de proveedores y contratistas orientado a mejorar el desempeño de su personal ante la comunidad, así como a lograr la eficiencia en sus procesos productivos.
- Asegurar un marco estable y previsible de funcionamiento orientado a la prevención y, en su caso, atención y reparación de consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudieran provocar o contribuido a provocar situaciones de conflicto social y político que pudieran comprometer el normal desarrollo de las actividades, en especial en proyectos altamente regulados o dependientes de autorizaciones estatales, como los que involucran bienes y servicios públicos.

251. El Sistema de seguimiento, control y evaluación de la política de respeto a los derechos humanos, debe contar con indicadores con enfoque de derechos humanos que brinden información específica, cuantitativa o cualitativa, sobre el estado, condición o resultado de una actividad, una situación, o una acción relacionada con las medidas de mitigación de riesgos que contemplen estándares de participación, rendición de cuentas, transparencia, no discriminación y el cumplimiento de las normas y estándares de derechos humanos.

252. Las violaciones a derechos humanos que se buscan evitar con las medidas de mitigación o disminución de riesgos pueden estar relacionadas en áreas determinadas:

- Prácticas laborales: los derechos de las personas contratadas por la empresa o que buscan empleo en la empresa.
- Impacto en la comunidad: los derechos de las personas que viven en sociedades (incluidas las sociedades definidas por límites políticos, culturales o geográficos) que están afectadas por las actividades o los productos de la empresa;
- Gestión de la cadena de valor empresarial o productiva: los derechos de las personas afectadas por operaciones de los socios empresariales (proveedores o comercializadores), ya sea como empleados, comunidades locales u otras partes implicadas.

253. A continuación, se ilustran casos prácticos para determinar indicadores (cualitativos y cuantitativos), que permiten identificar, medir y evaluar riesgos inherentes a las actividades empresariales, a las acciones comerciales o la puesta en marcha de políticas de la empresa que pueden provocar violaciones a derechos humanos.

Indicadores cualitativos	Indicadores cuantitativos
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción sobre los impactos positivos de actividades empresariales en las comunidades afectadas. • Nivel de percepción de las y los trabajadores respecto a si los mecanismos de reparación operativos son accesibles y efectivos. • Nivel de satisfacción de las y los trabajadores respecto al clima laboral de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de mitigación de riesgo de violación a derecho humanos implementadas. • Porcentaje de acciones de prevención tomadas de acuerdo a la calendarización interna. • Número de situaciones recurrentes que generan impactos negativos de la actividad empresarial. • Porcentaje de proveedores que hayan implementado medidas para eliminar el trabajo infantil. • Número de conflictos laborales o de otra índole solucionados por el mecanismo operacional de reparaciones.

	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de violaciones a derechos humanos por la empresa.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

254. En la Ley del Mercado de valores se incluye la obligación de contar con una auditoría financiera independiente en las sociedades anónimas bursátiles para identificar irregularidades en los actos y operaciones de la sociedad. Esta obligación podría ser ajustada para aplicarla en el seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo en materia de derechos humanos para determinar su eficacia, lo que llevaría a que, la empresa debiera recurrir a una auditoría independiente en derechos humanos. De esa manera el auditor independiente experto en derechos humanos evaluaría los resultados de la implementación de las medidas de mitigación o de eliminación de riesgos, antes de aprobar o certificar que la empresa cumple con el respeto a los derechos humanos.

C.4. Publicación de los resultados del proceso de debida diligencia

255. La publicación de los resultados es la cuarta fase del proceso de debida diligencia empresarial. Consiste en hacer públicos, accesibles y comprensibles los resultados de las primeras tres fases del proceso de la debida diligencia (para su evaluación de impactos negativos; establecimiento de medidas de mitigación de riesgos para su eliminación o disminución y de seguimiento para determinar la eficacia de las medidas de mitigación). Esto debe ser con base en un principio de máxima transparencia y cuidando la protección de datos a la que se encuentren obligadas las empresas según lo establecen las leyes aplicables.

256. Esta Comisión Nacional considera como elementos mínimos a observar por la empresa, para la publicación de sus resultados en materia de debida diligencia: a) que la publicación se dirija al público en general y a las personas que se ven involucradas o beneficiadas por el proceso de debida diligencia implementado; b) que para la publicación de resultados se recurra a los medios de comunicación o

los medios electrónicos (página de internet, redes sociales) que garanticen que sean conocidos por el mayor número de personas; c) que la publicación sea del conocimiento del órgano de administración y de la asamblea anual de accionistas o socios y d) que se incluya un apartado relativo a la debida diligencia empresarial en los informes anuales del órgano de administración.

257. En suma, las cuatro fases del proceso de debida diligencia deben ser implementadas por todas las empresas. La complejidad de dicho proceso será distinta o variará de una empresa a otra, en función de sus capacidades técnicas, económicas, operativas y del contexto empresarial le permitan. Es necesario que los procesos de debida diligencia se implementen antes de emprender un cambio sustancial en los procesos de producción de bienes o prestación de servicios de la empresa, una nueva actividad empresarial o política empresarial, pero también que se realicen de forma periódica y continua.

3.2. Medidas de remediación o resarcimiento de daños. Mecanismos prácticos operativos de reparación.

258. La Comisión Nacional 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 de producción de bienes o servicios, sea al interior de la empresa o en relación con terceros ajenos a la empresa.

259. La Comisión Nacional precisó en los párrafos 444 y 446 de la Recomendación 34/2018 que *“en el caso de las medidas de reparación por afectaciones relacionadas con derechos humanos, el estándar internacional establece diversos mecanismos a implementar, entre otros, los de tipo práctico-operativos (los Principios Rectores los denominan mecanismos operacionales), que*

son aquellas medidas de respuesta pronta, por no requerir de estudios técnicos especializados y ser de aplicación inmediata, que la empresa adopta frente sus trabajadores, la comunidad y a terceros en general.”

260. La Recomendación 34/2018 aborda las dos funciones de los mecanismos práctico-operativos: *“La primera, servir para atender reclamaciones de personas afectadas (en lo individual o en lo colectivo) por la actividad de la empresa relacionadas con su operación y buscar soluciones adecuadas, pertinentes y oportunas acordadas previamente con los afectados a través del diálogo, como fórmula para atender a las víctimas de violaciones a derechos humanos derivadas de la actividad empresarial. Estos métodos flexibles permiten atender los daños de manera temprana y directa para que no se agudice la afectación en los derechos humanos que ya se ocasionó por desatención o desconocimiento de la empresa...La segunda función de los mecanismos práctico-operativos, se presenta en el interior de la empresa, al contar con una instancia para la atención, investigación y resolución de denuncias de violaciones a derechos humanos. Esto no implica que sea una instancia que deba agotarse previamente por los afectados antes de recurrir a otras vías como la penal, administrativa o civil, ni que le impida acudir ante alguna institución de derechos humanos para exigir la reparación del daño por violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales.”*

261. Estos mecanismos deben contar como mínimo con las características contenidas en el tercer *Pilar* de los *Principios Rectores*, es decir, que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y basarse en la participación y el diálogo.

262. La Comisión Nacional asume que existen empresas que no cuentan con una estructura organizacional para incluir áreas o personal especializado encargados de los mecanismos de reparación a nivel práctico-operativos. Sin embargo, la empresa

en cualquier circunstancia tiene que buscar con los mecanismos una reparación para las víctimas.

263. En este sentido, independientemente de si la empresa cuenta con mecanismos de tipo práctico-operativos, tienen el deber de cooperar para hacer efectivos los mecanismos de reparación establecidos en la vía judicial y en el sistema no jurisdiccional, lo que implica que aporte la información que le requiera la Comisión Nacional o cualquier otro organismo público de derechos humanos para realizar sus investigaciones.

264. La Comisión Nacional en los párrafos 447 y 448 de la misma Recomendación 34/2018 señaló respecto a la cooperación y colaboración de las empresas en dichos mecanismos y resaltó que una *“condición sine qua non en la relación empresa-derechos humanos es que las empresas tienen el deber de cooperar en la investigación de sus actividades empresariales cuando generan afectaciones de derechos humanos, proporcionando las evidencias que estén en su poder, como documentos, gráficas, bases de datos, o poniendo a disposición al personal que tuviera conocimiento de los hechos, así como no obstaculizar los procesos para allegarse a la verdad de lo ocurrido ni ocultar información o negarse a cooperar, tanto en los casos en que la investigación la realicen las instancias jurisdiccionales como en casos en que las instituciones no jurisdiccionales de defensa y protección de derechos humanos busquen la reparación a las víctimas. Bajo esa perspectiva, los procedimientos de investigación de la CNDH representan un medio de reparación no jurisdiccional o “extrajudicial” (según la expresión en los Principios Rectores) por lo que resulta indispensable e ineludible que las empresas coadyuven con la CNDH en su investigación; de esa forma estarían cumpliendo con el deber de respetar los derechos humanos, en términos del Principio Rector 22.”*

265. En suma, para acreditar el respeto a derechos humanos las empresas deben acreditar que cumplen con los cuatro elementos expuestos los cuales se presentan de forma gráfica:

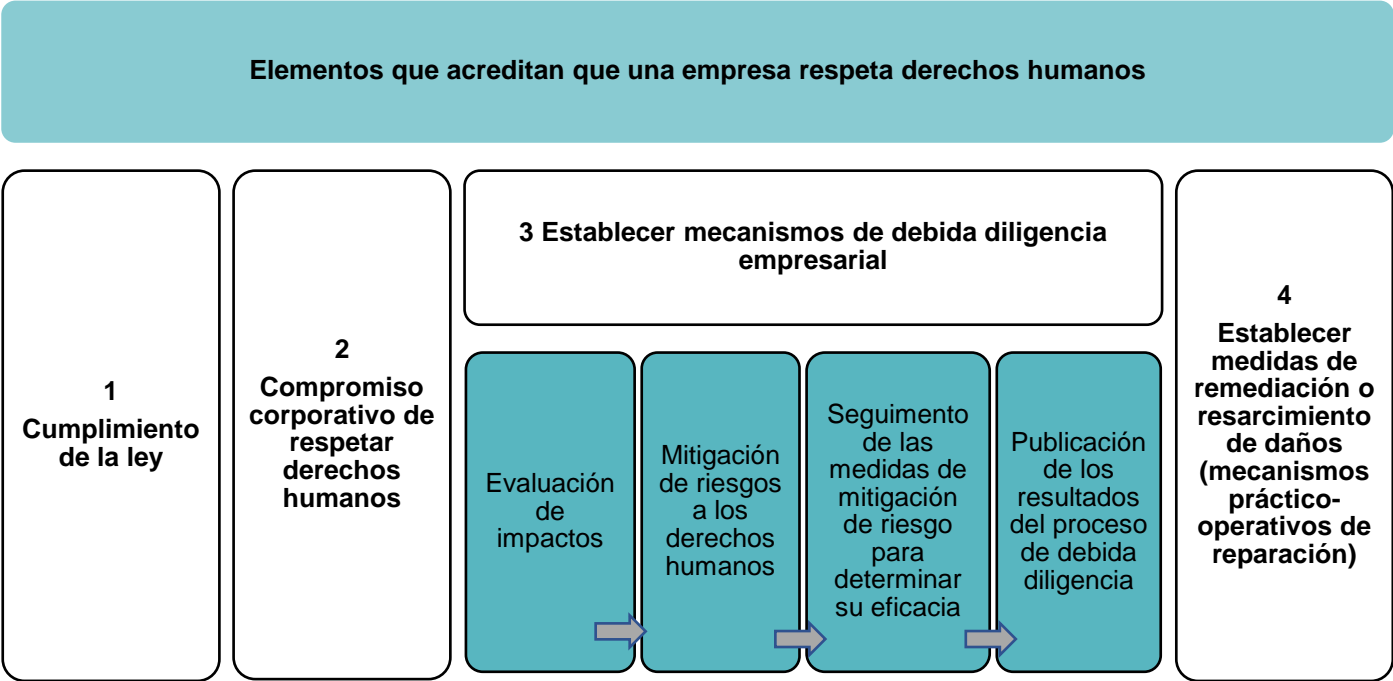


Diagrama elaborado por el Programa Empresas y Derechos Humanos.

3.3. Diferencia entre Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad de Respetar los Derechos Humanos.

266. Se puede señalar que una empresa que está catalogada entre las que cumplen con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se identifica como una empresa con responsabilidad de respetar los derechos humanos.

267. La Comisión Nacional considera que la RSE y la Responsabilidad de respetar derechos humanos son calificativos distintos desde su concepto, finalidad, resultados y la metodología de calificación.

268. La RSE es la primera manifestación del gremio empresarial para tener cercanía y sensibilidad a problemas que pueden provocar en la sociedad. El sector empresarial busca generar en la percepción de la sociedad, que tienen identidad con las preocupaciones y exigencias de la sociedad por que se cuide el entorno en el que se desenvuelven la empresa y la comunidad y, para ello, establece ese mecanismo de calificación de “socialmente responsable”. Se trata de un mecanismo autogenerado por el sector empresarial en el que no hay intervención del Estado, por lo que no lleva aparejado ningún esquema sancionador. Se puede equiparar a una política preventiva inicial por parte de la empresa.

269. La Responsabilidad de respetar derechos humanos refleja la propuesta establecida en los *Principios Rectores*. Ahí claramente se establece que se requiere cumplir con los cuatro elementos: a) cumplir con la ley, b) asumir un *compromiso corporativo* de respeto a los derechos humanos, c) contar con procesos de debida diligencia y d) contar con mecanismos práctico operativos de reparación. Ver apartado 3. *La empresa como nuevo sujeto obligado en temas de derechos humanos*.

270. A continuación, se sintetizan las diferencias entre RSE y Responsabilidad empresarial de respetar derechos humanos, bajo cuatro aspectos: qué es, cuál es su finalidad, cómo se logra y cuáles son sus resultados.

	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos (RERDH)	Observaciones
¿Qué es?	Implica que las empresas cuenten con <i>“un compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, interno y externo, considerando perspectiva económica, social y ambiental de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, construyendo el bien común.”</i> (Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).	Implica que las empresas tienen el deber de no afectar los derechos humanos con sus actividades en el lugar en donde se establezcan, o tengan centros de producción o comercialización de bienes y/o servicios, tanto en su ámbito interno como externo. Además, es exigible por los Estados a través de sus leyes.	Mientras que la RSE emana de la voluntad de la empresa por crear beneficios para la empresa, para las y los trabajadores y/o para la comunidad; la RERDH emana de los Estados para que los derechos humanos se consoliden y se respeten por parte de las empresas, estableciendo un deber exigible por la ley.
¿Cuál es su finalidad?	El generar valor compartido a la empresa y a la sociedad. Se generan beneficios en la sociedad ya que se atiende una necesidad social. La ganancia para la empresa se materializa de distintas formas, puede ser tangible o económica (utilidades e incremento en la venta de sus productos), como intangible o no económica (mejor reputación, reconocimiento social).	Evitar que dentro de las actividades empresariales se transgredan los derechos humanos.	En la RSE el beneficio a generar puede o no estar ligado a sus actividades empresariales ya que se trata de una o varias actividades aisladas que son benéficas socialmente. La RERDH se enfoca a no generar impactos negativos, a lo largo de todo el proceso productivo; se genera una política transversal en todas las operaciones de las empresas.
¿Cómo se logra?	A través de acciones concretas que son planeadas, ejecutadas y publicitadas de acuerdo a criterios o estándares	A través de acciones encaminadas a evitar que sus actividades o las de las empresas con las que mantiene relaciones comerciales, causen	Mientras que en la RSE las empresas toman acciones derivadas de un compromiso voluntario

	<p>enfocados al beneficio de un grupo o colectividad determinado.</p> <p>Esos criterios o estándares sobre los cuales se diseñan, ejecutan y reportan las actividades, pueden ser propios de la empresa, o bien, de empresas administradoras de distintas iniciativas de Responsabilidad social empresarial.</p>	<p>una afectación a los derechos humanos.</p> <p>Se requiere cumplir cuatro elementos:</p> <p>1) cumplir con las obligaciones establecidas en la ley, 2) contar con un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de riesgos de violaciones a derechos humanos, 3) asumir un <i>compromiso corporativo</i> de respetar derechos humanos 4) contar con medidas de remediación o resarcimiento de daños que sus operaciones pueden generar.</p>	<p><i>“motu proprio”</i> que no les es exigible por un tercero, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es impulsada por los Estados a nivel internacional, mediante el establecimiento de procesos, mecanismos y estándares que son exigibles por las autoridades.</p>
<p>¿Cuáles son los resultados?</p>	<p>El valor compartido alcanzado entre empresa y sociedad, genera lazos con la sociedad y la mejora de la relación de la empresa con su personal o con terceros ajenos como comunidades, personas consumidoras o beneficiarias de las acciones de la responsabilidad social empresarial.</p>	<p>El respeto a los derechos humanos genera desarrollo económico respetuoso de la dignidad de las personas, y aporta al desarrollo sostenible.</p> <p>Al realizar acciones que fomenten el desarrollo social, se crea lazos de confianza entre la empresa y la comunidad, usuarios o trabajadores. Esto es parte de un círculo virtuoso que le permite a la empresa realizar su actividad económica y aportar al desarrollo sustentable.</p>	<p>Las personas pueden ser impactadas tanto por la RSE como por la RERDH.</p> <p>La primera brinda un beneficio adicional a un grupo determinado de personas, que es elegido voluntariamente por la empresa. La segunda evita afectaciones a los derechos humanos de las personas que tienen relación con la actividad empresarial, la cual proviene del impulso internacional que pretende el respeto de todos los derechos humanos globalmente.</p>

271. Esta Comisión Nacional considera que tanto la RSE como la Responsabilidad empresarial de respetar derechos humanos pueden asumirse por cualquier tipo de empresa; ambos tipos de responsabilidad pueden ser asumidos al mismo tiempo por la empresa, pues no son excluyentes entre sí, ni implica que la empresa deba decidir entre uno y otro. Las empresas pueden enriquecer con la perspectiva de derechos humanos las acciones que realizan de RSE.

272. Las empresas que cuentan con medidas, herramientas y acciones concretas de RSE pueden utilizar esta infraestructura para materializar su deber de respeto a los derechos humanos a través del cumplimiento de los cuatro elementos (cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respetar derechos humanos, debida diligencia empresarial, medidas de remediación o resarcimiento de daños). Hay que destacar que una empresa que es socialmente responsable no necesariamente respeta derechos humanos cuando no cumple con alguno de los cuatro elementos.

273. En suma, la RSE y la Responsabilidad de respetar derechos humanos tienen connotación y repercusión distinta, pero son totalmente compatibles.

3.4. Análisis de las empresas privadas obligadas a respetar derechos humanos

274. La regla general es que todas las empresas están obligadas a observar los *Principios Rectores*, sin embargo, es importante distinguir circunstancias particulares de las empresas para tener mayor precisión y claridad respecto a su relación con los derechos humanos.

275. Para efecto de tener mayor entendimiento del esquema obligacional de las empresas en el tema de los derechos humanos, se hace una clasificación de las empresas: 1) en función de su dimensión económica (empresas que cotizan en las Bolsas de Valores en México) por ser las de mayor poderío económico, mayor

presencia geográfica y las que suelen estar relacionadas con megaproyectos, así como las de mayor alcance en cadenas de valor empresariales o productivas y con mayor potencialidad de impactar en la población; 2) en función de que establezcan relaciones jurídicas con el Estado (celebran contratos públicos, reciben financiamiento público o les aprueban concesiones o autorizaciones para prestar servicios públicos); 3) las empresas en general, cualquiera que sea su tamaño económico, sin importar que su cadena de valor empresarial o productiva sea de poca extensión.

A. Empresas que cotizan en las Bolsas de Valores en México

276. Las empresas privadas que cotizan en las Bolsas de Valores en México, por su posición de ascendencia económica y mediática entre la sociedad, puede convertirse en ejemplo para lograr el convencimiento entre los empresarios de que en su relación con los Derechos Humanos, la fórmula es obtener beneficios o ganancias económicas, si asumen como parte de su política empresarial y de esquemas de negocios el respetar los Derechos Humanos.

277. La Comisión Nacional estima que las sociedades bursátiles deberán incluir como parte de la auditoría externa independiente, (a la que se hizo referencia en el párrafo 254), un rubro de desempeño de la empresa en el respeto de los derechos humanos, cuyos resultados y conclusiones sean comunicados y evaluados de acuerdo a los estándares desarrollados en la presente Recomendación General. Por ello, se incluirá como propuesta al Congreso de la Unión el analizar la posible modificación a la Ley del Mercado de Valores a efecto de incluir en el artículo 42 fracción II el respeto a los derechos humanos como un elemento a dictaminar; ello con relación con la ausencia de conflicto de interés y supeditación a intereses personales, patrimoniales o económicos de los consejeros independientes y suplentes señalados en el artículo 26 de dicha ley.

B. Empresas que mantienen una relación jurídica con el Estado.

278. Los *Principios Rectores* exigen al Estado que tome medidas adicionales de protección contra violaciones a derechos humanos producidas por empresas de su propiedad, como ya fue señalado, pero también sobre “*empresas bajo su control*” y sobre “*empresas que reciben importantes apoyos y servicios de organismos estatales*”.

279. En el contexto mexicano, las empresas privadas que tienen una relación jurídica con el Estado por contar con un permiso, licencia, autorización y/o concesión o por celebrar un contrato público, o por recibir algún tipo de financiamiento con recursos públicos, requieren cumplir requisitos específicos, que materialicen los estándares de respeto a los derechos humanos.

280. Es posible que las empresas privadas que celebran una relación jurídica con el Estado sean de las que cotizan en las Bolsas de Valores en México, lo que las ubicaría en una doble posición obligacional: cumplir la legislación bursátil y cumplir la legislación aplicable de acuerdo al tipo de relación jurídica que celebren con el Estado.

281. El Estado debe exigir a las empresas privadas que cumplan con los cuatro elementos mínimos de respeto a los derechos humanos (cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respetar derechos humanos, debida diligencia empresarial, medidas de remediación o resarcimiento de daños), como condición previa a establecer una relación jurídica con ellas. Las empresas privadas que establecen una relación jurídica con el Estado son las denominadas por los *Principios Rectores* como “*empresas con nexo con el Estado*”.

282. Las fuentes que dan origen a la relación jurídica de una empresa con el Estado pueden ser de tres tipos: 1) contratos para la adquisición de bienes o prestación de servicios a favor del Estado que contrata a una empresa privada para

contar con esos bienes y servicios, que pueden incluir suministro de productos que el Estado debe proveer a la población (medicamentos) o servicios para entidades o dependencias de gobierno (limpieza). El Estado conserva la responsabilidad de garantizar que los bienes o servicios contratados cumplan con los estándares de calidad. Lo anterior, incluye todo esquema o modelo de contratación pública (licitación pública, invitación a cuando menos tres personas, adjudicación directa o una asociación público-privada); 2) otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y otorgamiento de títulos de concesión a empresas; 3) contratos públicos para otorgar financiamiento con recursos públicos a empresas sea para emprender o iniciar negocios, o para formar una nueva empresa, o para sea obtener garantías o fianzas a efecto de crecer en sus capacidades, tamaño económico y cobertura geográfica, para ejecutar proyectos de obra específicos o cualquier otro motivo.

283. Las características de la relación o el nexo jurídico entre el Estado y las empresas son: 1) las condiciones las establece el Estado; 2) El Estado conserva la facultad de supervisión y fiscalización a la empresa para verificar que cumple con lo establecido en el instrumento jurídico; 3) El Estado conserva la facultad de dar por terminado el vínculo jurídico (revocación, terminación anticipada o la rescisión), cuando la empresa incumple las obligaciones establecidas en el instrumento jurídico.

284. Las empresas que reciben apoyo o financiamiento del Estado por sus actividades empresariales (créditos, garantías), deben garantizar que los recursos públicos sean dirigidos al desarrollo sostenible y en pleno respeto de los derechos humanos de las personas.

285. Bajo un enfoque de derechos humanos, en los tres esquemas generadores de una relación jurídica del Estado con una empresa, se debe partir de la premisa que el Estado tiene plena facultad para establecer en el instrumento jurídico

correspondiente (contrato, título de concesión, licencia, permiso, autorización) los requisitos y las condiciones necesarias para que la empresa respete derechos humanos y para que, en su caso, responda cuando se violen derechos humanos con motivo de sus actividades empresariales, en cualquier etapa de su proceso productivo y a lo largo de toda su cadena de valor empresarial o productiva.

286. Cuando una empresa que mantiene un vínculo o relación jurídica con el Estado vulnera derechos humanos, la responsabilidad puede ser reprochable al Estado cuando se trata de servicios que originalmente corresponde prestar al propio Estado, quien las concede a la empresa para que ésta las preste a la población, pues el Estado no puede delegar su responsabilidad original de que el servicio público se preste acorde a los estándares de disponibilidad, accesibilidad, calidad y aceptabilidad. Es decir, se debe considerar que, en materia de responsabilidad por violar derechos humanos derivados de actividades empresariales con motivo de una relación jurídica del Estado con las empresas, ambas tienen responsabilidad, la empresa de manera principal y el Estado de manera subsidiaria.

287. El Estado debe proveer lo conducente en el instrumento jurídico correspondiente para lo cual resulta importante que se incorporen las previsiones necesarias en el clausulado del documento que se firma.

288. El Estado debe realizar acciones específicas para asegurar que las empresas cuyas actividades dependen y están bajo el control del estado y cuyas actividades reciben importantes apoyos o financiamiento del propio Estado respeten los derechos humanos. Esto es posible, con medidas concretas como exigir a las empresas reportes anuales de debida diligencia empresarial, so pena de cancelar el vínculo con la empresa que no los realice; crear fórmulas contractuales con obligaciones y sanciones específicas para las empresas en caso de incumplimiento, encaminadas a garantizar que los derechos humanos no se vulneren.

289. El Estado debe exigir procesos de debida diligencia y evaluarlos antes de iniciar una relación jurídica con las empresas. La Comisión Nacional considera que antes de financiar con recursos públicos a las empresas privadas o de adjudicar un contrato, emitir un permiso, autorización, licencia y/o otorgar un título de concesión, debe haber una evaluación obligatoria en materia de derechos humanos y exigir reportes de debida diligencia empresarial.

290. En los casos de licitación pública u otras formas de contratación pública, la evaluación debe incluir el contar con los mejores índices de cumplimiento y no vulneración a derechos humanos, así como una auditoría de un tercero en materia de derechos humanos, cuyos resultados tendrían que integrarse en los informes anuales y hacerse del conocimiento de los accionistas y de las autoridades como reporte de debida diligencia en derechos humanos que las autoridades deberán solicitar y evaluar para determinar la viabilidad del inicio de una relación con el Estado.

291. La Comisión Nacional considera que el Estado está en posibilidad de generar fórmulas jurídicas-contractuales para asegurarse que las empresas privadas cumplan con su responsabilidad de respetar derechos humanos *so pena* de terminación, rescisión, revocación o cancelación del contrato, permiso, autorización, concesión, licencia o financiamiento del que se trate. Como parte de estas fórmulas contractuales, el Estado debe incorporar en el clausulado del instrumento jurídico, como mínimo, lo que la Comisión Nacional denomina “*cláusula obligacional de respeto a derechos humanos*”, que implica la obligación de las empresas privadas de:

- 1) Respetar derechos humanos en todas las actividades derivadas del contrato público que tengan impacto en el entorno físico y social,
- 2) Coadyuvar con las investigaciones derivadas de violación a derechos humanos, entre ellas, la que está a cargo de las instituciones de derechos

humanos, lo que implicaría atender en sus términos y sin argucias, todos los requerimientos de información de la Comisión Nacional y, que de no hacerlo, se generen responsabilidades para sus representantes legales, administradores y, en su caso, a socios controladores de las empresas.

3) Incluir fórmulas de sanción o, en determinados casos y bajo ciertas condiciones, la terminación o rescisión del instrumento jurídico si las empresas vulneran los derechos humanos.

4) Incluir el orden de prelación para exigir la responsabilidad en derechos humanos: a) la empresa, b) los representantes legales, c) los administradores y d) los socios controladores.

292. Lo anterior debe formar parte del estándar mínimo con enfoque en derechos humanos que deben cumplir las empresas, como un paso real para dar efectividad y materializar en la práctica, el tema empresas y derechos humanos.

C. Empresas en general

293. La Comisión Nacional considera que, para avanzar de manera significativa en el tema de empresas y derechos humanos, una medida que puede concretizarse es que todas las empresas incluyan desde su constitución legal, el compromiso de adoptar medidas de respeto a los derechos humanos, en sus actividades empresariales frente a la sociedad y en su relación empresarial con otras empresas que son aliadas comerciales que forman parte de su cadena de valor empresarial o productiva.

294. La Comisión Nacional considera que la fórmula para alinear la legislación del país al segundo *Pilar* de los *Principios Rectores*, podría ser el incorporar en la escritura constitutiva de todas las empresas, adicional a los requisitos previstos en el artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, la cláusula de respeto a

los derechos humanos como una obligación que asume la empresa ante terceros, la autoridad y ante instituciones de derechos humanos.

295. Asimismo, podría establecerse la obligación de presentar una *“Declaración anual sobre el respeto a los Derechos Humanos en las Actividades Empresariales”*, en la cual se describan las medidas adoptadas para garantizar el respeto a los derechos humanos dentro de sus operaciones en toda su cadena de valor empresarial o productiva y, en caso de que estas medidas no existan, deben declarar que no se llevó a cabo ninguna acción en materia de derechos humanos.

296. Esta *“Declaración anual sobre el respeto a los Derechos Humanos en las Actividades Empresariales”*, debe ser accesible y transparente, esto es, que esté disponible en un lugar visible de su sitio web y en caso de que la empresa no cuente con éste, estar en posibilidad de presentarlo de forma escrita a cualquier persona que lo requiera. La Declaración anual deberá ser firmada por el representante legal o Presidente del órgano de administración dentro de la empresa.

297. La Comisión Nacional considera que una forma de propagar el respeto a los derechos humanos es que las empresas grandes o con poder de influencia sobre otras, exijan a las empresas que forman parte de su cadena de valor empresarial o productiva el que cuenten con medidas de respeto a los derechos humanos.

4. Acceso a mecanismos de reparación de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial

298. Los mecanismos de acceso a reparaciones de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial son las instancias competentes ante las cuales una persona o grupo que considere que es víctima de violaciones a derechos humanos por actividades empresariales puede acudir para que se investiguen los hechos y, en su caso, obtenga la reparación del daño correspondiente a cargo de los responsables, sean autoridades o las empresas.

299. Los *Principios Rectores* establecen como estándar general que los mecanismos de reparación para ser eficaces deben: a) investigar hechos, atribuir responsabilidades y reparar las violaciones de los derechos humanos por las empresas y b) contar con medidas que prevengan la corrupción y la parcialidad en el acceso, en el trámite y resultados de la investigación.

300. Los mecanismos para que las víctimas puedan recibir una reparación integral del daño son fundamentales para que las violaciones a los derechos humanos no queden en la impunidad. El acceso a mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos de las empresas implica dos situaciones:

299.1 La obligación que tiene el Estado de garantizar la existencia de procesos accesibles, adecuados y efectivos, de carácter jurisdiccional (tribunales y jueces en la vía penal, civil, laboral, administrativa y otras) y de carácter no jurisdiccional (organismos públicos protectores de derechos humanos), para que las víctimas de violaciones a derechos humanos por empresas obtengan una reparación integral que, en términos del artículo primero de la Ley General de Víctimas comprende *“las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.”*

299.2 El deber de las empresas de establecer esquemas “práctico-operativos” de reclamación para que las víctimas puedan acceder a una reparación del daño. Aquí la propia empresa revisa la reclamación y repara los daños que hayan causado al vulnerar los derechos humanos.

301. Los *Principios Rectores* establecen un estándar específico de siete elementos que los mecanismos creados por el estado de carácter no jurisdiccional y los mecanismos creados por la empresa “práctico-operativos” deben cumplir, adicional al estándar general, para ser eficaces: a) Legítimos: implica que las

víctimas tienen confianza en ellos; b) accesibles: implica que las víctimas conocen qué mecanismos existen y garantizan que no hay obstáculos para quienes tienen “especiales dificultades para acceder a ellos”; c) predecibles: implica que disponen de un procedimiento claro de cada una de las etapas, los resultados que pueden esperarse, y como se le da seguimiento a su implementación (tanto al proceso como al resultado); d) equitativos: implica que el proceso de reclamación se lleva a cabo en condiciones de igualdad y que existe un “acceso razonable” para las víctimas a las fuentes de información y asesoramiento; e) transparentes: implica que se le proporciona información a las víctimas de los avances de su reclamación y del desempeño del mecanismo; f) compatibles con los derechos: implica que los resultados y las reparaciones son conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y g) una fuente de aprendizaje continuo: implica que se cuenta con la adopción de todas las medidas para identificar experiencias del mecanismo con el fin de mejorarlo y prevenir agravios y daños en el futuro.

302. A continuación, se presenta una tabla en la que se abordan las características, requisitos y tipos de mecanismos no jurisdiccionales, creados por el Estado y por la empresa, así como un análisis de su enfoque de derechos humanos y cumplimiento con las características del Pilar III de los *Principios Rectores*.

Mecanismos no jurisdiccionales	
Creados por el Estado	Creados por las empresas
Características	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Previstos en la ley. ✓ Atienden asuntos, quejas y reclamaciones de competencia especializada: consumidores; trabajadores; usuarios de servicios financieros; usuarios de servicios médicos y titulares, usuarios y trabajadores de parcelas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proviene de la autorregulación de las empresas. ✓ Atienden reclamaciones o quejas de su personal o de comunidades y terceros a los que se les vulneren derechos humanos por las actividades empresariales.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecen los mecanismos específicos de organización, funcionamiento, procedimientos y resoluciones. ✓ Sus procedimientos implican investigaciones sobre los hechos de las quejas y reclamaciones que reciben. ✓ Están a cargo de instituciones específicas o áreas dentro de una dependencia o instancia de gobierno de protección de determinados derechos humanos en lo individual y en lo colectivo. ✓ Las instituciones o instancias conocen de hechos violatorios a derechos humanos que ocurren al interior de la empresa (respecto a las y los trabajadores) o al exterior de la empresa (respecto a usuarios, consumidores o grupo de personas), lo que depende de la competencia y facultades que les otorgue la ley. ✓ Las resoluciones, en su mayoría, no son jurídicamente vinculantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se puede tener un mecanismo específico, pues dependen de la capacidad de la empresa, su tamaño económico y sector industrial, entre otros. ✓ Sus procedimientos cuentan con investigaciones sobre hechos de las quejas o reclamaciones. ✓ Están a cargo de unidades o áreas específicas dentro de la empresa o por un tercero independiente de acuerdo al enfoque y voluntad de las empresas para atender a tiempo y reparar los daños que puedan causarse en lo individual y en lo colectivo. ✓ Las unidades o áreas específicas conocen de hechos violatorios a derechos humanos que ocurren al interior de la empresa (respecto a las y los trabajadores) y/o al exterior de la empresa (respecto a usuarios y consumidores), en función de las facultades que les reconozca la propia empresa. ✓ Las resoluciones no son jurídicamente vinculantes, sino voluntarias de cumplimiento.
Requisitos	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deben basarse en lo que les establece la ley y sus reglamentos en cuanto a su funcionamiento, atención y operación. ✓ Su personal requiere contar con estudios técnicos o experiencia especializados en la materia de la competencia del mecanismo. ✓ Deben resolver a través de procedimientos flexibles y sencillos, enfocados a proporcionar mediación, conciliación y arbitraje a través de resoluciones no vinculatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deben basarse en la participación y el diálogo, en consulta de los grupos para los que están dirigidos sobre su diseño y funcionamiento. ✓ Su personal no requiere de estudios técnicos especializados requieren ser de aplicación inmediata. ✓ Deben resolver a través de procedimientos flexibles, no vinculantes, enfocados a la reparación de la empresa con la víctima o persona afectada por sus actividades empresariales.

✓ Pueden iniciarse a la par de otros procesos en la vía jurisdiccional.	✓ No pueden condicionar que los afectados recurran a ellos antes de acudir a los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales establecidos en las leyes o creados por el Estado.
Tipos de mecanismos	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ CNDH ✓ Procuraduría Agraria ✓ Procuraduría Federal del Consumidor ✓ Procuraduría Federal de Protección al Ambiente ✓ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ✓ Comisión Nacional de Arbitraje Médico ✓ Comisión Nacional Bancaria y de Valores ✓ Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros ✓ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación ✓ Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ombudsman bancario ✓ Unidad de atención al público ✓ Área de atención a trabajadores ✓ Área de identificación e investigación de acoso laboral
<p>Mecanismo establecido en una dependencia o instancia de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Punto Nacional de Contacto de la OCDE dentro de la Secretaría de Economía 	

303. Todos los mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado conocen de violaciones a derechos humanos de ciertos sectores frente a las empresas de manera especializada. Concilian y median sobre las relaciones entre las empresas y las personas (consumidores, trabajadores, usuarios de servicios financieros, usuarios de servicios médicos, titulares, usuarios y trabajadores de parcelas)

304. La Comisión Nacional es la institución que cuenta con competencia amplia y general en el tema de acuerdo a lo establecido en el artículo 102 apartado B

constitucional y 6 de la Ley de la Comisión Nacional; el artículo 11 del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos la faculta para conocer de quejas presentadas contra otras instancias no jurisdiccionales.

305. El diseño institucional de las instituciones no jurisdiccionales coloca a la Comisión Nacional como el máximo órgano no jurisdiccional respecto a los temas que involucran a las empresas y los derechos humanos y, por tanto, de la reparación de las violaciones a derechos humanos por actividades empresariales. Es decir, la Comisión Nacional es la “cabeza rectora” en el sistema de reparación integral a víctimas en el contexto de las empresas.

306. En cuanto al enfoque de derechos humanos de los mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado, puede decirse que las leyes que los regulan no contienen un enfoque de empresas y derechos humanos, ni una alineación con el estándar internacional. No fueron diseñados bajo este enfoque; se trata de leyes anteriores a la adopción de los *Principios Rectores*. Se requiere alinear las leyes con un enfoque de derechos humanos.

307. Mención particular se hace al Punto Nacional de Contacto dentro de la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía como mecanismo de reparación, del que hay un desconocimiento de su existencia, funcionamiento y finalidad, así como una debilidad en su funcionamiento en su vínculo con las empresas y cámaras empresariales.

308. El Punto Nacional de Contacto de la OCDE es un órgano de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Directrices), ofrece mediación o conciliación para tratar de solucionar conflictos y que las víctimas obtengan una reparación del daño derivado de la inobservancia de las Directrices por empresas extranjeras en México (provenientes de un Estado miembro de las Líneas Directrices de la OCDE) o por empresas mexicanas que operan en el extranjero, a través de procesos denominados: instancias específicas.

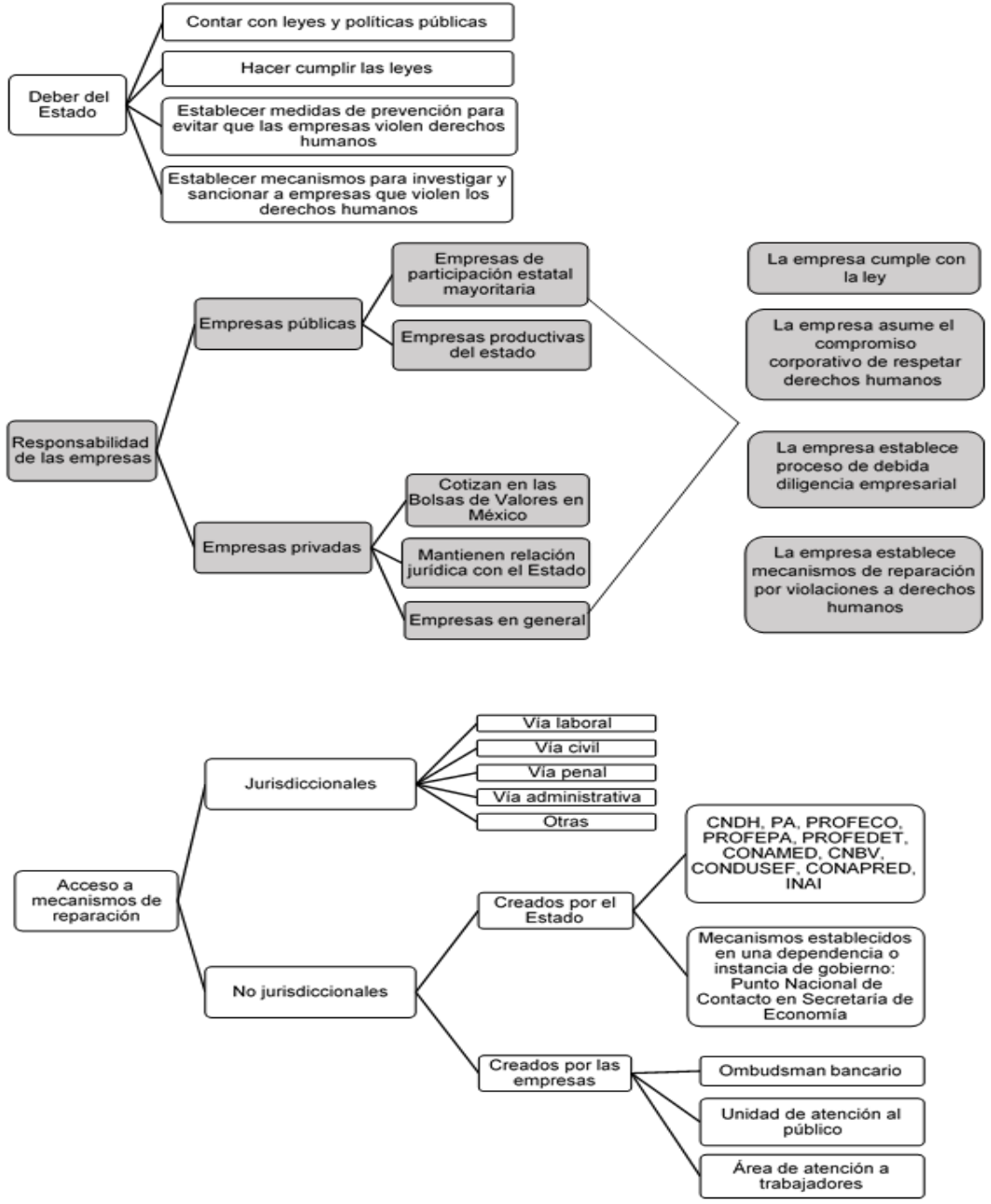
También puede realizar recomendaciones sobre la aplicación de las Líneas Directrices en las operaciones de las empresas. Es el único mecanismo no jurisdiccional que puede conocer sobre violaciones a derechos humanos derivadas de actividades de empresas transnacionales, que operan en el país.

309. El informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de ONU tras su visita a México en 2016 recomendó que se *“Fortalezca el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, de conformidad con las mejores prácticas de mecanismos de este tipo en otros países, para que pueda cumplir su función de facilitar la solución de controversias y tramitar denuncias específicas de presuntas inobservancias del capítulo de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales dedicado a los derechos humanos, que está en consonancia con los Principios Rectores, tanto por parte de las multinacionales que realizan actividades en México como de las multinacionales mexicanas que realizan actividades en el extranjero.”*³⁰ La Comisión Nacional incluye un punto recomendatorio específico dirigido a la Secretaría de Economía a efecto de fortalecer este mecanismo para que cumpla con sus funciones y finalidad.

310. A continuación, se presenta un cuadro en el que se resume lo antes expuesto y las acciones esperadas del Estado y de las empresas para implementar los *Principios Rectores* en México:

³⁰ Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México, Consejo de Derechos Humanos, 27 de abril de 2017, A/HRC/35/32/Add.2

EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

VI. SITUACIONES QUE PONEN EN RIESGO LOS DERECHOS HUMANOS POR ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN MÉXICO

311. El análisis de este apartado se realiza bajo el enfoque de transversalización de los derechos humanos y las empresas a través de tres perspectivas; primero, identificar la problemática que se visibiliza en los distintos sectores empresariales, que ponen en riesgo los derechos humanos; segundo, generar una fórmula de prevención para la solución de la problemática y, tercero, buscar alinear la agenda de trabajo de la Comisión Nacional con los más altos estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos.

312. La triple perspectiva parte de las dos fuentes de información recabadas para la elaboración de la presente Recomendación General. Por un lado, las 65 Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional por violaciones a derechos humanos cometidas por empresas públicas y/o con participación de empresas privadas de 1990 al 2018; así como las 12 Recomendaciones Generales en las que se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos relacionadas con empresas de 1990 a 2019. Aquí es importante considerar los cambios constitucionales y legales y la evolución institucional de la Comisión Nacional (ver apartado 2. *Línea del tiempo del trabajo de la Comisión Nacional en el tema empresas y derechos humanos*). Asimismo, la investigación hemerográfica de un periodo de 7 años que comprende del 2011 al 2017.

313. Como se señaló en el apartado *IV. Situación Jurídica*, de las 65 Recomendaciones se identificaron 11 sectores empresariales en los que se vulneraron derechos humanos: 1) servicios públicos (agua, gas, transporte, educación, salud, telecomunicaciones), 2) turismo (restaurantero, hotelero y entretenimiento), 3) agroindustria, 4) hidrocarburos, 5) construcción, 6) energético, 7) extractivo, 8) manufacturero (textil, papel, plástico), 9) seguridad privada, 10) química y farmacéutica, 11) financiero. Si bien el presente análisis se circunscribe

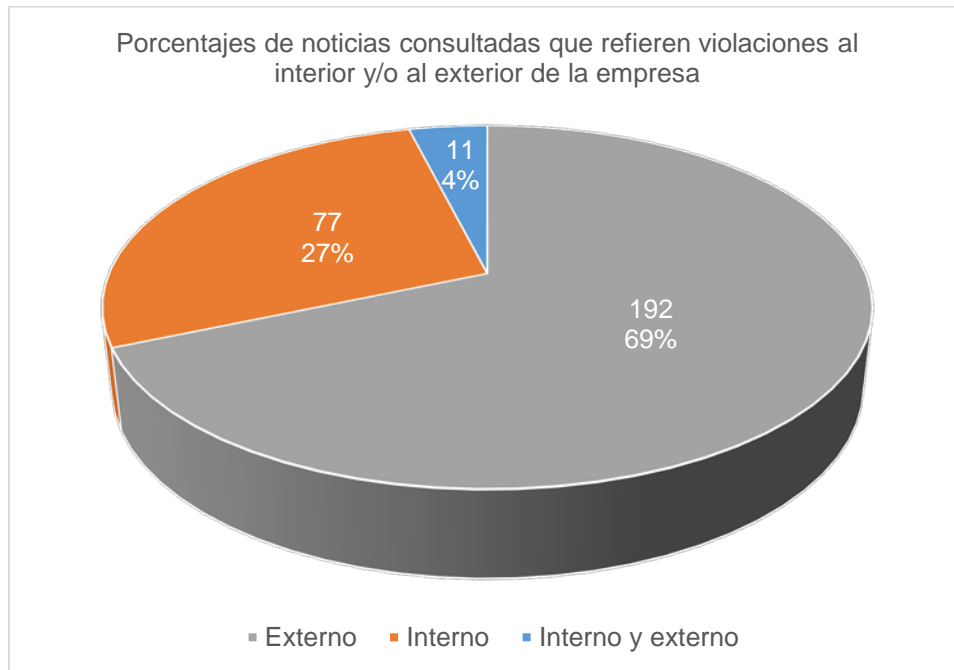
a esos once sectores no se descarta que en otros sectores empresariales también se presenten situaciones violatorias de derechos humanos.

314. La Comisión Nacional identificó situaciones que propician violaciones a derechos humanos, tanto al interior como al exterior de las empresas; se identificó a **comunidades y grupos en situación de vulnerabilidad** que están más expuestos a los impactos negativos de las actividades empresariales y que en ciertos sectores se presentan con mayor frecuencia que otros las situaciones generadoras de violaciones a derechos humanos.

315. De las 65 Recomendaciones, 16 fueron por violaciones a derechos humanos ocurridas al interior de la empresa, 46 Recomendaciones por violaciones a derechos humanos ocurridas al exterior de la empresa y 3 Recomendaciones por hechos ocurridos al interior y al exterior de la empresa.

316. En cuanto a la investigación hemerográfica, de las 277 noticias consultadas, 74 referían situaciones que propician violaciones a derechos humanos al interior de la empresa, 192 se referían a situaciones al exterior de la empresa, y 11 se referían al interior y exterior de la empresa.

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de la investigación hemerográfica sobre situaciones que propician violaciones a derechos humanos en el ámbito interior y exterior de la empresa, así como en el interior y exterior.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

317. A continuación, se sistematizan las 65 Recomendaciones y las 12 Recomendaciones Generales emitidas por la Comisión Nacional. En ambos casos, primero se enlistan las Recomendaciones en que se acreditaron violaciones al interior de la empresa y luego aquellas en que las violaciones a derechos humanos se refirieron a hechos al exterior de la empresa.

318. Se desglosa cada una de las Recomendaciones con los datos de las autoridades destinatarias, la entidad federativa en donde ocurrieron los hechos, los derechos humanos vulnerados, el tipo de empresa (pública o privada), el sector industrial al que pertenece la empresa, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad identificados y un extracto de los hechos que provocaron la violación a derechos humanos en cada caso.

1. Al interior de las empresas

319. La Comisión Nacional ha emitido 16 Recomendaciones en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos cometidas al interior de las empresas.

No.	Número de Recomendación	Autoridades destinatarias	Nivel de gobierno	Entidad Federativa	Tipo de empresa	Sector	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Hechos
1	166/1992	Corporación Mexicana de Radio y Televisión S.A de C.V.	Federal	Ciudad de México	Privada	Servicios públicos	Trabajadores	El Instituto Mexicano de Televisión (IMEVISION) interrumpió el programa de televisión "Presencia Universitaria" producido por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
2	1/2001	Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C.	Federal	Querétaro	Pública	Financiero	Trabajadores	El Banco de Crédito Rural del Centro, S. N. C., se negó a proporcionar el servicio médico y los beneficios de seguridad social que solicitó como empleada jubilada a favor de su esposo, argumentando que la Normativa hacía referencia a los trabajadores y sus esposas o concubinas y no de las trabajadoras y sus esposos o concubinos.
3	11/2006	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Nacional de Migración	Federal	Guanajuato	Privada	Manufacturero	Migrantes Mujeres	Dos migrantes de nacionalidad china, fueron contratadas en su país de origen para trabajar en una empresa maquiladora bajo ciertas condiciones laborales que no se respetaron. Las agraviadas fueron sometidas a condicionales laborales violatorias de derechos humanos, pues sus horarios laborales eran excesivos además de que se encontraban bajo amenaza pues su documentación oficial estaba resguardada por la empresa.
4	26/2006	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Federal	Coahuila	Privada	Extractivo	Trabajadores	En 2006 la mina de carbón propiedad de la empresa Industrial Minera México, presentó un siniestro en donde perdieron la vida 65 personas y 11 lesionados. Anteriormente se había hecho una inspección que arrojó irregularidades en la seguridad e higiene, pero no todas fueron atendidas. La empresa pago ayuda humanitaria a la familia de los trabajadores que perdieron la vida, sin embargo, no cumplió con otras prestaciones previstas en el contrato.
5	64/2008	Procuraduría General de la República	Federal	Coahuila	Privada	Extractivo	Trabajadores	En 2016 se produjo una explosión en la mina de pasta de conchos, en San Juan Sabinas; Coahuila. Se interrumpieron los trabajos de

								rescate de los fallecidos, sin que ninguna autoridad interviniera, además la investigación se encontraba en reserva pues el ministerio público no tenía pruebas de las causas del percance.
6	1/2009	Secretaría de Relaciones Exteriores Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Nacional de Migración Ayuntamiento de Pedro Escobedo, Querétaro	Federal Municipal	Querétaro	Privada	Construcción	Migrantes	La empresa Ray Bahamas y/o Capo Group reclutaba mexicanos para trabajar en la construcción en Bahamas, sin embargo, cuando los trabajadores fueron llevados a Bahamas su contrato fue entregado en inglés, y les decomisaron sus pasaportes con amenazas de encarcelamiento.
7	14/2009	PEMEX	Federal	Campeche	Pública y privada	Hidrocarburos	Trabajadores	Trabajadores de PEMEX expusieron que trabajan en condiciones inadecuadas a bordo de las plataformas petroleras, ya que hay poca seguridad en las instalaciones y no les proporcionan capacitación. En el 2007 ocurrió un accidente en una plataforma de Campeche en donde varios trabajadores perdieron la vida. La empresa omitió información necesaria de los juicios laborales.
8	57/2009	PEMEX	Federal	Jalisco	Pública y privada	Hidrocarburos	Personas periodistas	Los quejosos realizaron publicaciones periodísticas para demostrar la irregularidad de funcionarios y empresas ligadas a PEMEX. Por ese motivo fueron objeto de acoso y amenazas por parte de abogados y directivos de las empresas involucradas. Se promovieron demandas en distintas instancias por violar la libertad de expresión. PEMEX suspendió su publicidad oficial a la revista "Contralínea".
9	85/2010	Secretaría de Economía Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Federal	Coahuila	Privada	Extractivo	Trabajadores	El 11 de septiembre de 2009 un siniestro ocasionó la muerte de V1 en el interior de la Mina Ferber, en donde se comprobaron diversas irregularidades en las condiciones de seguridad laboral.
10	12/2011	Secretaría de Economía Secretaría del Trabajo y	Federal	Coahuila	Privada	Extractivo	Trabajadores	El 6 de agosto de 2009 ocurrió un siniestro en el interior de la mina Lulú, ubicada en el municipio de Escobedo, Coahuila, en el que

		Previsión Social						fallecieron dos trabajadores, V1 y V2.
11	70/2011	CFE	Federal	Guanajuato	Pública	Energético	Trabajadores	El 18 de junio de 2010, V1, quien laboraba en la Comisión Federal de Electricidad, sufrió un accidente de trabajo y perdió la vida, de lo que derivó que la empresa emitiera un "Boletín de accidente mortal" en el que se determinó que la víctima fue el causante del siniestro al no tomar las medidas de seguridad adecuadas, además se le atribuyeron problemas emocionales que repercutieron en tal accidente y se revelaron datos personales.
12	28/2016	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Federal	Baja California Sur	Privada	Agroindustria	Migrantes Niños, niñas y adolescentes Pueblos y comunidades indígenas Jornaleros	Violaciones específicas a los derechos humanos de los más de 200 jornaleros agrícolas de origen Rarámuri o Tarahumara, entre ellos, varios niños, niñas y adolescentes, que fueron localizados por la Secretaría del Trabajo Federal en dos localidades del Municipio de Comondú, Baja California Sur.
13	70/2016	Gobierno del Estado de San Luis Potosí Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Federal Estatal	San Luis Potosí	Privada	Agroindustria	Migrantes Niños, niñas y adolescentes Pueblos y comunidades indígenas Jornaleros	240 jornaleros agrícolas migrantes internos, laboraban en la empresa CT1, en malas condiciones. La CNDH emitió medidas cautelares y realizó visitas de inspección. En la inspección se tuvo a la vista a V1 y V2 que tenían poco tiempo de laborar en la empresa. En la inspección la empresa le negó a la CNDH el acceso a dormitorios y otras áreas de la empresa, lo que impidió verificar las condiciones de vida.
14	2/2017	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Gobierno del Estado de Baja California Municipio de Ensenada, Baja California	Federal Estatal Municipal	Baja California	Privada	Agroindustria	Migrantes Pueblos y comunidades indígenas Mujeres Jornaleros	Personas jornaleras agrícolas que laboran en los ranchos del sur de Baja California (San Quintín), en inadecuadas condiciones laborales y de seguridad social, pues sus contratantes no pagan un salario digno ni las horas extras, dobles y triples que laboran; no los afilian al IMSS; no pagan las prestaciones de ley; no respetan los beneficios por gravidez y la licencia por paternidad.
15	60/2017	Gobierno el Estado de Coahuila de Zaragoza Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Federal Estatal	Coahuila	Privada	Agroindustria	Migrantes Niños, niñas y adolescentes Pueblos y comunidades indígenas Jornaleros	Personas jornaleras agrícolas en su mayoría indígenas, incluidos menores de edad, laboran en empresas agrícolas en el estado de Coahuila, no contaban con seguridad laboral, social, ni condiciones de trabajo dignas.

16	15/2018	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Gobierno del Estado de Colima Gobierno Municipal interino del Ayuntamiento de Colima	Federal Estatal Municipal	Colima	Privada	Agroindustria	Migrantes Niños, niñas y adolescentes Pueblos y comunidades indígenas Jornaleros	Personal jornalero indígena incluidos menores de edad, laboran en una empresa recolectora en el estado de Colima. En 2015 se emitió la orden de inspección extraordinaria en materia de seguridad e higiene derivada del expediente en materia de condiciones generales de trabajo y capacitación; se llevó a cabo una inspección en donde se encontraron adolescentes jornaleros en condiciones de vivienda y trabajo precarias, sin servicios médicos, material de trabajo digno, ni alimentos básicos.
----	---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	--------	---------	---------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

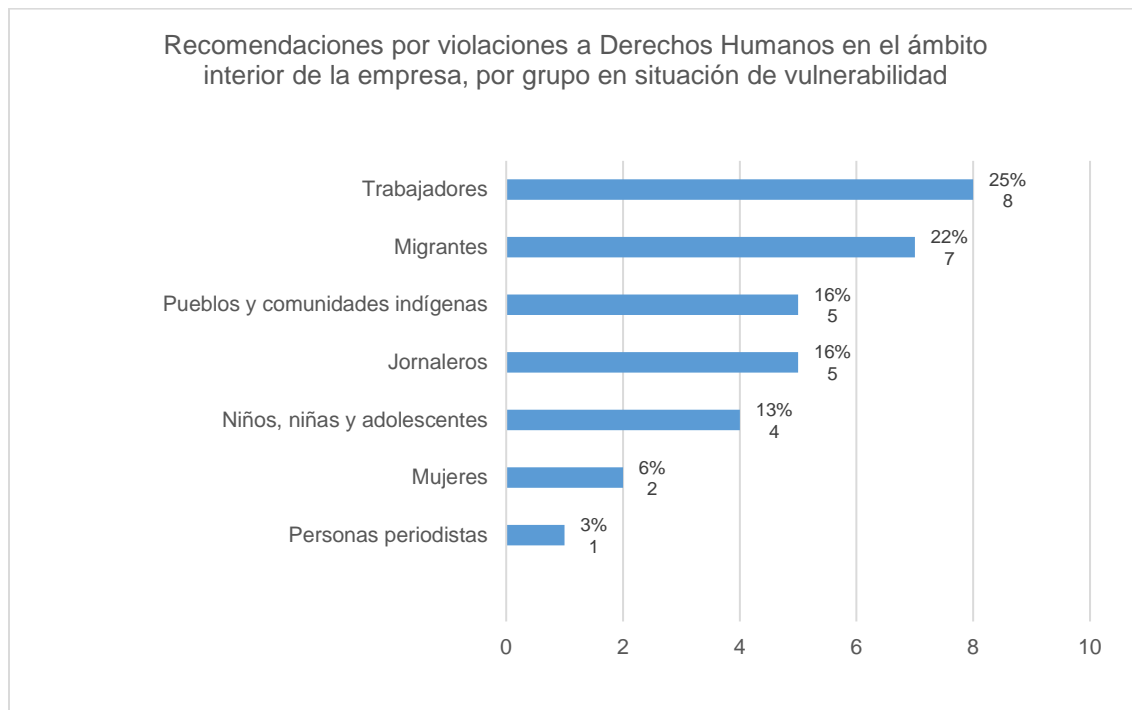
320. A continuación, se presenta en una tabla los datos de la Recomendación General 34/2018, emitida por la Comisión Nacional relativa a derechos humanos de trabajadores al interior de la empresa. Se incluyen las autoridades destinatarias de la Recomendación General, los derechos humanos que se analizaron, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad identificados, las situaciones que propician la violación a derechos humanos y los puntos recomendatorios que tienen relación con las empresas.

No .	Recomendación General	Autoridades Destinatarias	Derechos humanos	Sector industrial o productivo involucrado	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Situaciones que propician la violación a derechos humanos	Principales puntos recomendatorios relacionados con las empresas
1	34/2018 Sobre el efecto del monto del salario mínimo en la dignidad de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias y su relación con el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos.	Secretario del Trabajo y Previsión Social Secretario de Desarrollo Social Secretario de Hacienda y Crédito Público Presidente de la Comisión	Trabajo digno	Todos los sectores	Trabajadores	El Estado tiene la obligación de fortalecer progresivamente el salario mínimo, mediante acciones necesarias para que, en el esquema de su participación en la fijación del salario mínimo, con el sector empresarial, otorguen la debida prioridad a la salvaguarda de la dignidad humana.	Considerar el incremento del salario mínimo para que prevalezca la dignidad y un nivel de vida digno de las personas como eje rector al momento de fijarlo y legislar sobre la fijación del salario mínimo con perspectiva de

		<p>Nacional de los Salarios Mínimos</p> <p>Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos</p> <p>Congreso de la Unión</p>				<p>Las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos de los trabajadores y trabajadores, a través de la creación de empleos decentes, relacionado con una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure al trabajador y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, siempre aplicando y respetando las normas nacionales e internacionales relativas al trabajo.</p>	<p>derechos humanos a efecto de que se incorporen en la normatividad laboral los estándares más altos de derechos humanos y las mejores prácticas en las actividades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al fijar los mismos.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

321. De las 16 Recomendaciones individuales en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos contenidas al interior de las empresas (1 pública, 13 privadas y 2 públicas y privadas) en 8 se identificaron grupos en situación de vulnerabilidad: niños niñas y adolescentes; mujeres; migrantes; pueblos y comunidades indígenas y personas periodistas. En 13 casos se trató de comunidades de trabajadores y de jornaleros. En una Recomendación es factible identificar grupos en situación de vulnerabilidad y comunidades de personas afectadas.

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de las Recomendaciones referidas al ámbito interno de las empresas, por grupo en situación de vulnerabilidad.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

322. Los sectores industriales en los que se presentó la violación a derechos humanos de **pueblos y comunidades indígenas**, así como en los casos de **niños, niñas y adolescentes** fueron construcción y agroindustria; en el grupo de las **mujeres** el sector industrial fue manufacturero. En todos los casos se identificaron situaciones de condiciones irregulares en las contrataciones y salarios del personal, trabajo forzado y trata de personas, así como trabajo infantil. En todos los casos hubo la participación de empresas privadas.

323. La Comisión Nacional se ha pronunciado por la suficiencia del salario mínimo general como un tema de derechos humanos, toda vez que *“un monto que no*

*asegure la cobertura de los satisfactores más elementales para vivir dignamente impide la realización de diversos derechos básicos”.*³¹

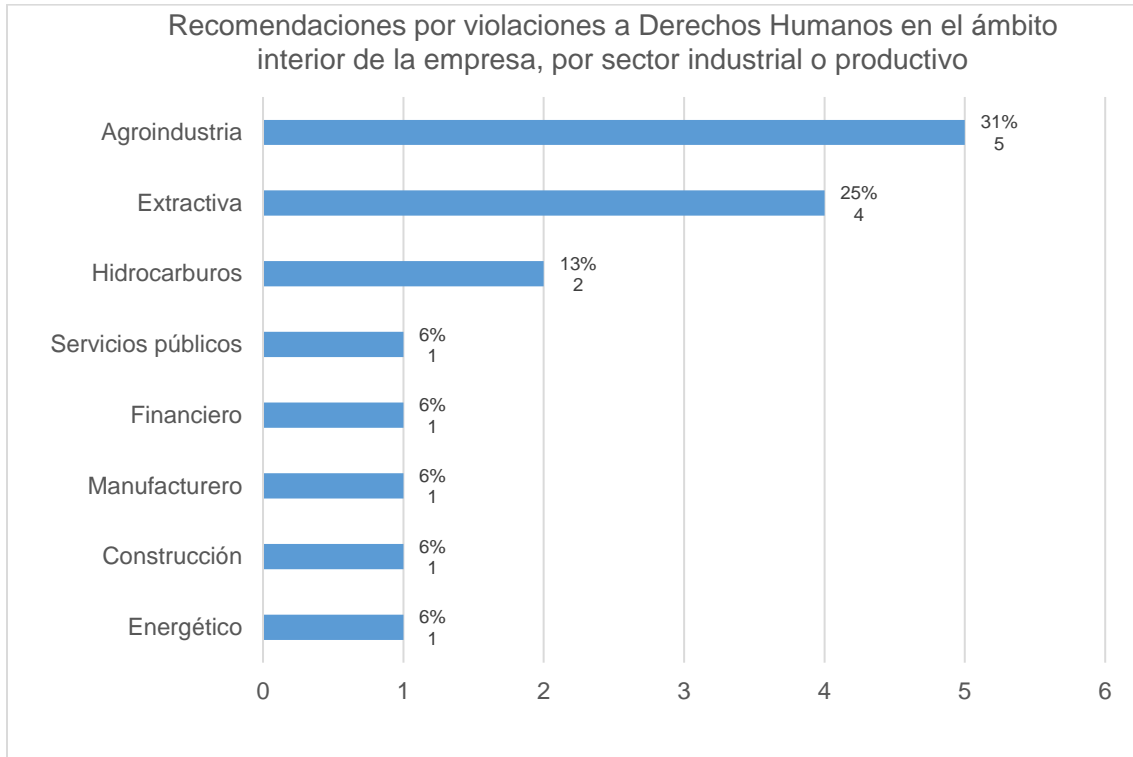
324. Agregó en la página 26 que *“Es necesario que la política de recuperación gradual y sostenida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y profesionales, asegure que el monto del salario mínimo, aunado a las medidas de protección social, sea adecuado para que las trabajadoras y trabajadores que perciben el equivalente a uno solo y sus familias, vivan dignamente, con pleno goce y disfrute de los derechos humanos”.*

325. En la Recomendación General 34/2018 la Comisión Nacional recomendó que se considerara el incremento del salario mínimo para que prevalezca la dignidad y un nivel de vida digno de las personas.

326. Por sectores industriales en los que se presentaron los hechos violatorios en las 16 Recomendaciones se tiene: agroindustria (5 casos), extractivo (4 casos), hidrocarburos (2 casos) y con un caso servicios públicos, construcción, energético, financiero y manufacturero.

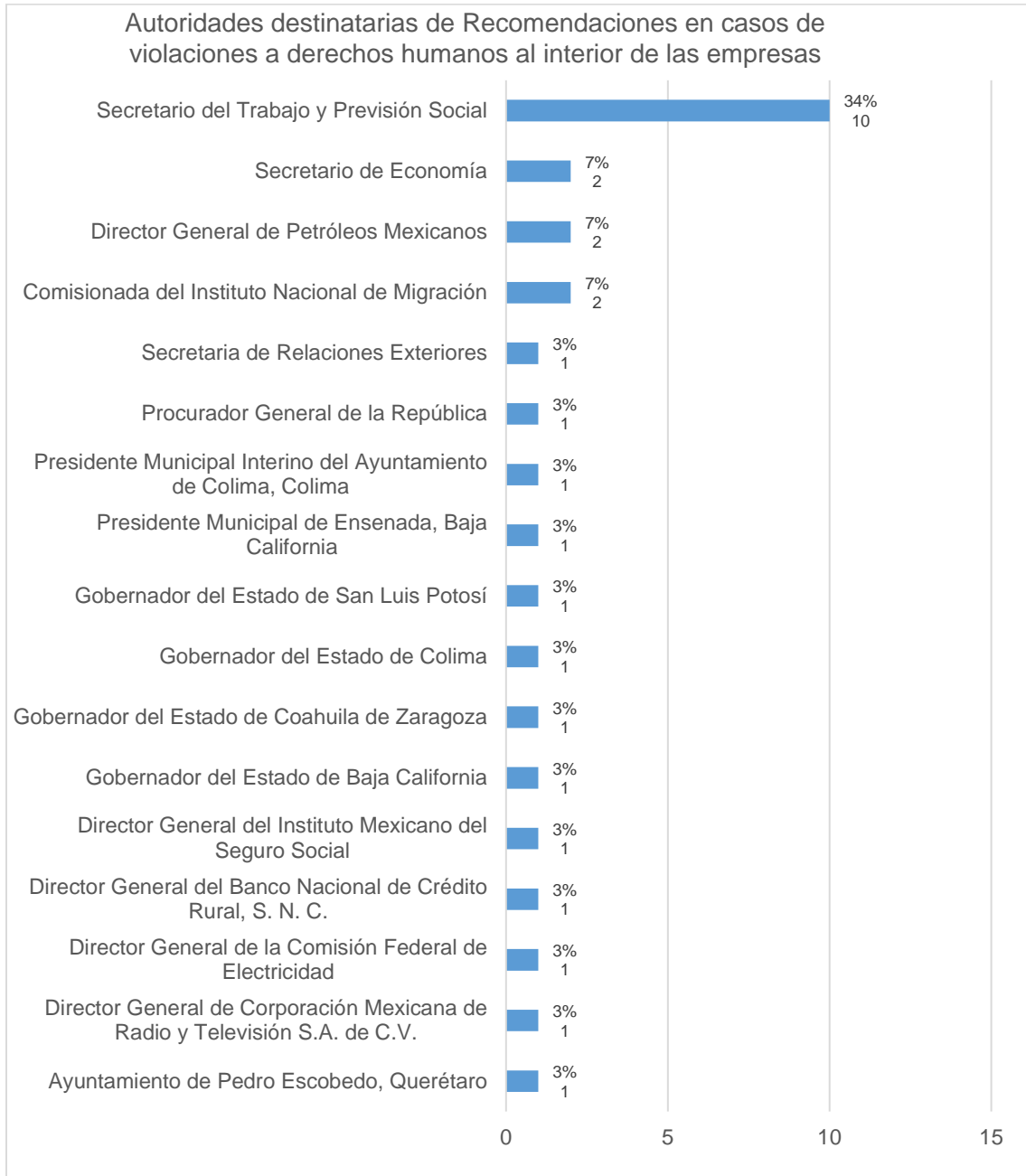
A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de las Recomendaciones referidas al ámbito interno de las empresas, por sector industrial o productivo.

³¹ Comisión Nacional, Salario Mínimo y Derechos Humanos, 2016, página 24.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

327. En cuanto a autoridades responsables, de las 16 Recomendaciones en 10 lo fue la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Instituto Nacional de Migración, la Secretaría de Economía y PEMEX figuran con 2 cada una. En 13 casos aparece una autoridad destinataria. En 11 de las 16 Recomendaciones lo son de ámbito federal, en 2 hubo concurrencia federal y estatal, 2 a autoridades federales, estatales y municipales y 1 hubo concurrencia federal y municipal.



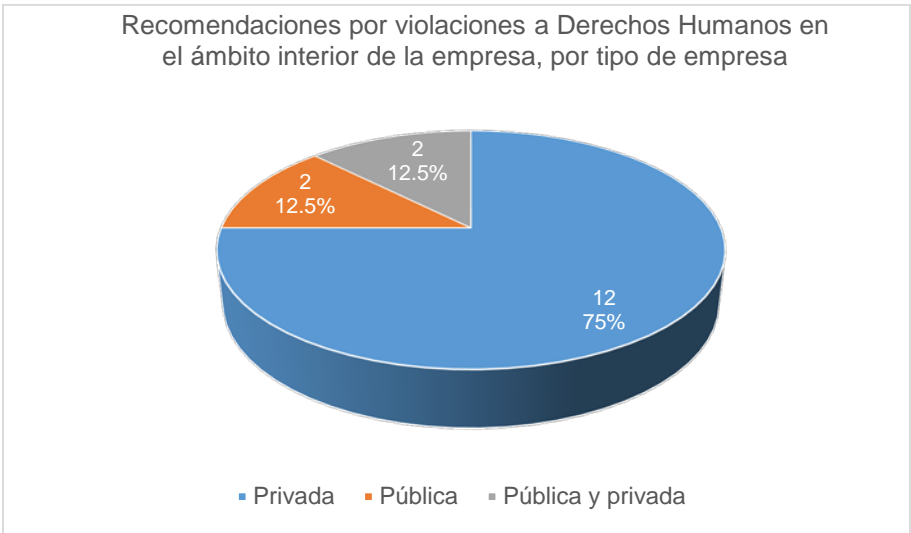
Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

328. En cuanto a la ubicación geográfica por el lugar donde ocurrieron los hechos violatorios a derechos humanos, de las 16 Recomendaciones Coahuila figura con 5, Guanajuato y Querétaro con 2 casos y Ciudad de México, Campeche, Jalisco, Baja California Sur, San Luis Potosí, Baja California y Colima con 1.

Entidad Federativa	Número de Recomendaciones
Coahuila	5
Guanajuato	2
Querétaro	2
Baja California	1
Baja California Sur	1

Entidad Federativa	Número de Recomendaciones
Campeche	1
Ciudad de México	1
Colima	1
Jalisco	1
San Luis Potosí	1

329. En cuanto al tipo de empresa involucrada en las violaciones a derechos humanos, las empresas privadas figuran con 75% (12), mientras que las empresas públicas aparecen con 12.5% (2) y en 12.5% (2) aparecen involucradas empresas públicas y empresas privadas.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos.

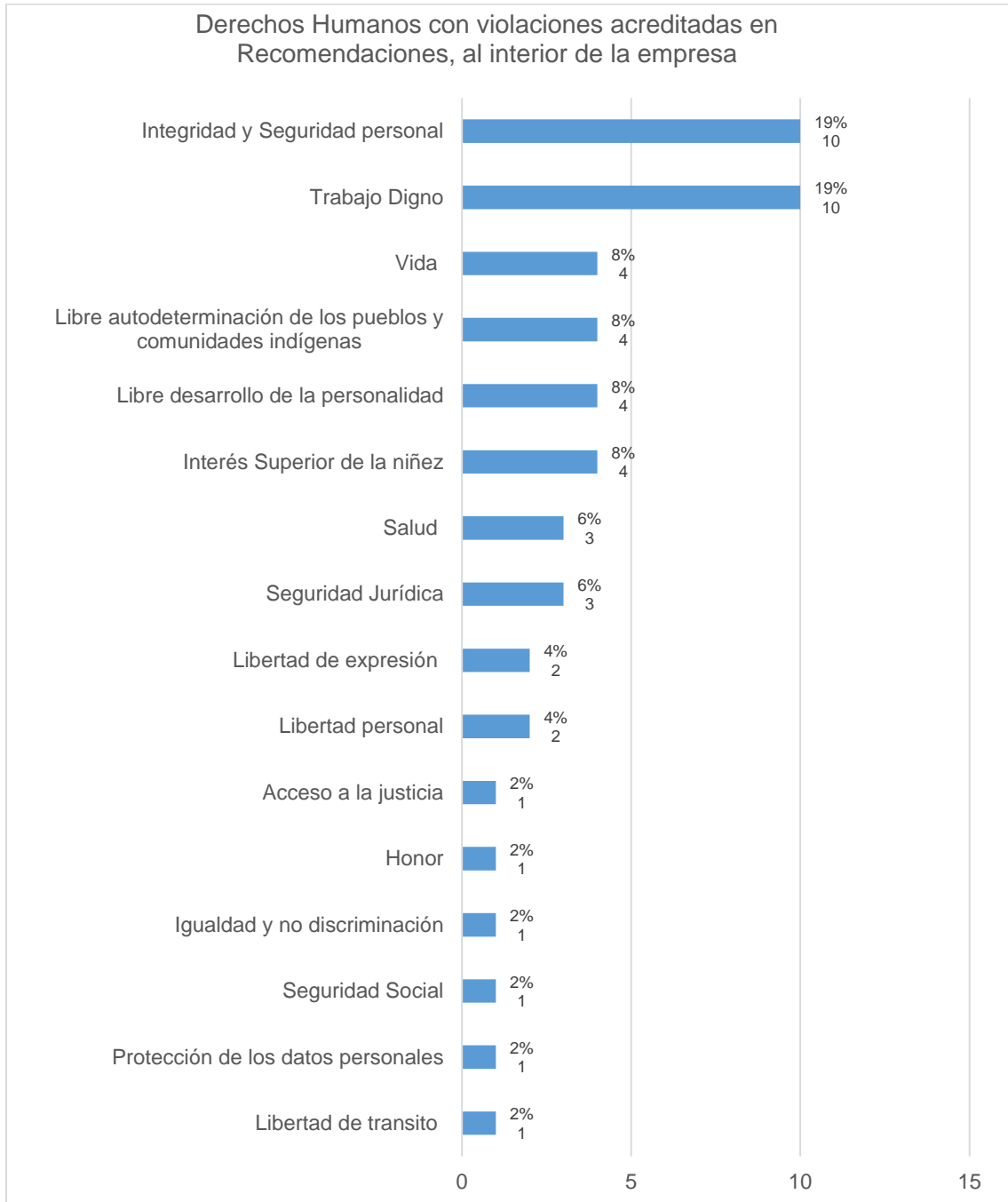
330. En cuanto a los años de emisión de las 16 Recomendaciones, conforme a los tres periodos señalados en el apartado 2. *Línea del tiempo del trabajo de la Comisión Nacional en el tema de empresas y derechos humanos*, en el primer periodo (1990-2000) se emitió una Recomendación; en el segundo periodo (2001-2011) 10 Recomendaciones, 2009 fue el año en el que mayor número de Recomendaciones se emitieron con 3. En el tercer periodo (2012-2018) 5 Recomendaciones y una Recomendación General (34/2018) sobre la situación salarial al interior de las empresas.

331. Hay que destacar que después de la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos en la que se facultó a la Comisión Nacional para conocer de la materia laboral, en tan solo 8 años (2011-2018) se han emitido casi las mismas Recomendaciones (7) en esa materia que las que se emitieron en 20 años (1990-2010) (9), lo que implica que la Comisión Nacional conoce de violaciones que se cometen hacia el interior de las empresas, las que en su generalidad implican violaciones a los derechos laborales.

332. Los principales derechos humanos que se acreditaron como violados al interior de la empresa en las 16 Recomendaciones fueron: la integridad y seguridad personal, el trabajo digno y la vida.

A continuación, se muestra una gráfica que refleja la frecuencia de derechos humanos violados en cada una de las Recomendaciones. Una Recomendación puede pronunciarse por la violación de más de un derecho.

Derechos Humanos con violaciones acreditadas en Recomendaciones, al interior de la empresa

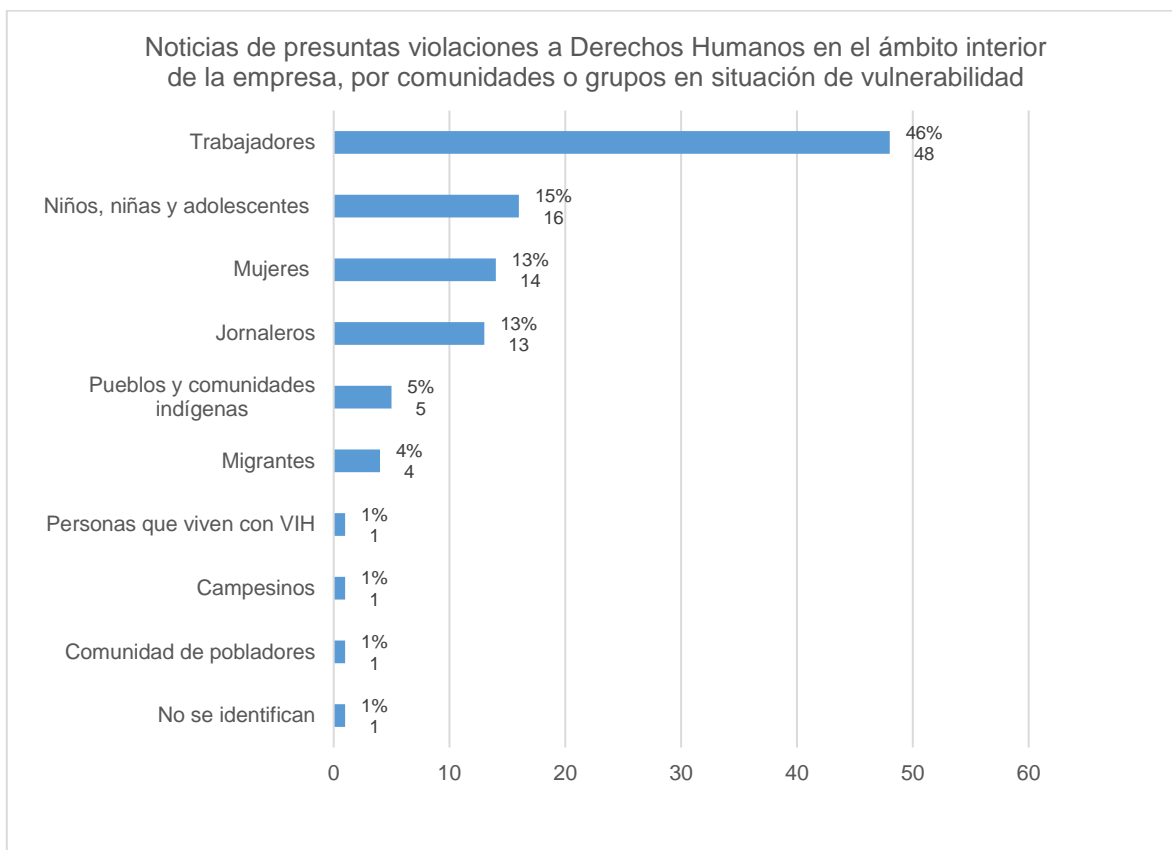


Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

333. Respecto a la investigación hemerográfica, la Comisión Nacional identificó 74 noticias relacionadas con situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos en el interior de las empresas. El desglose de cada una se incluye en el **Anexo 1** en el que se señala el sector industrial y entidad federativa en donde ocurrieron los hechos, la fuente hemerográfica, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad y un extracto de los hechos.

334. El resultado de la investigación hemerográfica en el ámbito interior de las empresas muestra grupos en situación de vulnerabilidad: 16 noticias de niños, niñas y adolescentes; 14 noticias al grupo de mujeres, 5 de pueblos y comunidades indígenas, 4 de personas migrantes y 1 para personas que viven con VIH. En cuanto a las comunidades, 48 de trabajadores, 13 de jornaleros, 1 de campesinos, 1 de comunidad de pobladores. Hubo casos en los no se identificó a una comunidad o un grupo en particular. Cabe señalar que hay noticias que refieren más de una comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad.

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de la investigación hemerográfica sobre situaciones que propician violaciones a derechos humanos en el ámbito interior de la empresa por grupo en situación de vulnerabilidad.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

335. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **niños, niñas y adolescentes** fueron agroindustria, extractivo y turismo, en un contexto de trata de personas, condiciones irregulares laborales salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación, por trabajo infantil y accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa, así como corrupción.

336. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **mujeres**, fueron agroindustria,

manufactura, servicios públicos y turismo, en un contexto de condiciones irregulares laborales salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación; trata de personas; política empresarial discriminatoria; accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa; hostigamiento y/o acoso laboral y corrupción.

337. El sector industrial en el que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **pueblos y comunidades indígenas** fue el de agroindustria, en contextos de condiciones irregulares laborales salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación, trata de personas y corrupción.

338. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **personas migrantes** fueron agroindustria, seguridad privada y turismo, en un contexto de condiciones irregulares laborales salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación, en el centro de trabajo (higiene, seguridad; equipo y/o capacitación adecuada) y/u operación de la empresa; trata de personas y corrupción.

339. El sector industrial en el que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **personas que viven con VIH** fue el de manufactura, en un contexto de política empresarial discriminatoria.

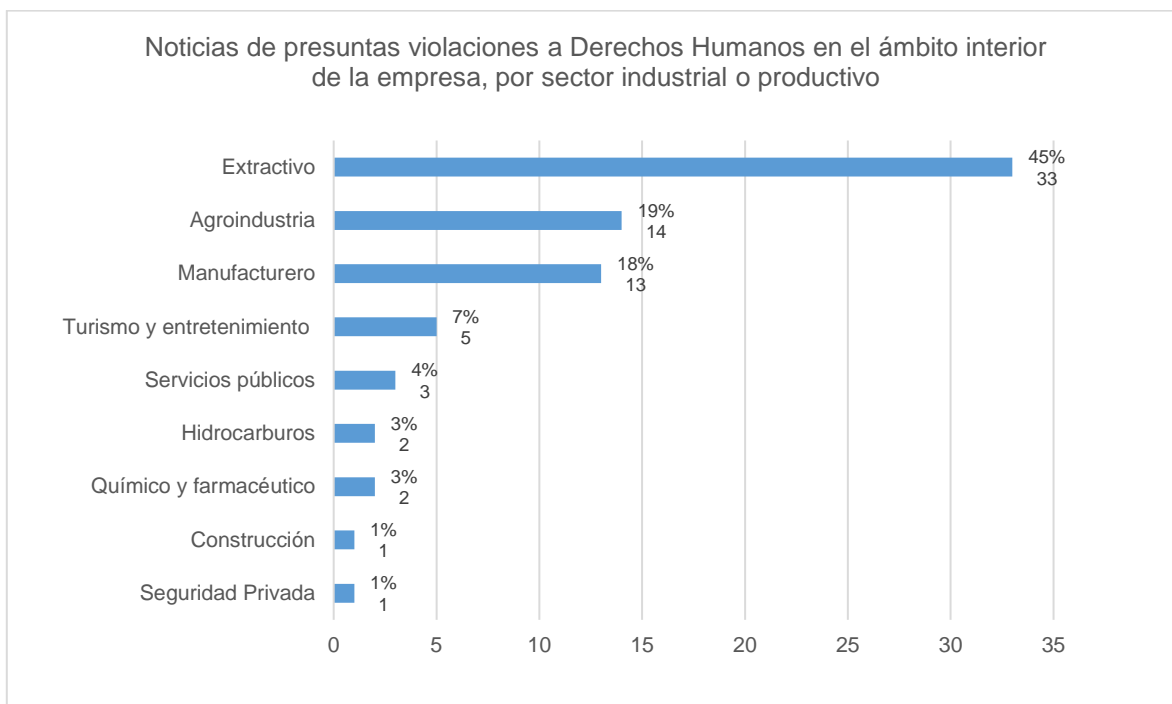
340. Los sectores industriales en los que se presentaron situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos en las comunidades identificadas de **trabajadores, jornaleros, campesinos y comunidad de pobladores** fueron principalmente el sector extractivo, seguido del sector de agroindustria, manufacturero y por último, los sectores de químico y farmacéutico, servicios públicos y turismo, en contextos de accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa; condiciones irregulares laborales en el centro de trabajo (higiene, seguridad; equipo y/o capacitación adecuada) y/u operación de la empresa y

condiciones irregulares laborales por trabajo infantil, relacionadas al ejercicio de derechos sindicales, salario, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación; corrupción; hostigamiento y/o acoso sexual; política empresarial discriminatoria y trata de personas.

341. La Comisión Nacional identificó en la mayoría de las 74 noticias al interior de la empresa que se hacía referencia a afectaciones por condiciones irregulares laborales (36) que en ocasiones se encontraban vinculadas a temas relacionados con el salario, seguridad social, jornadas, despidos y/o contratación (19), ejercicio de derechos sindicales (11), centro de trabajo (higiene, seguridad; equipo y/o capacitación adecuada) y/u operación de la empresa (8) y trabajo infantil (5).

342. Por sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos en las 74 noticias son: extractivo (33 noticias); agroindustria (14 noticias); manufactura (13 noticias); turismo (5 noticias); servicios públicos (3 noticias); hidrocarburos (2 noticias); químico y farmacéutico (2 noticias); construcción (1 noticia) y seguridad privada (1 noticia).

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de la investigación hemerográfica sobre situaciones que propician violaciones a derechos humanos en el ámbito interior de la empresa por sector industrial o productivo.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

343. En cuanto a la ubicación geográfica por el lugar donde se refieren la mayoría de las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos, de las 74 noticias Coahuila figura con 25, Chihuahua y Jalisco con 6 mientras que Puebla y San Luis Potosí con 5.

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Coahuila	25
Chihuahua	6
Jalisco	6
Puebla	5
San Luis Potosí	5
Baja California Sur	4
Guerrero	4

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Zacatecas	3
Ciudad de México	2
Hidalgo	2
Quintana Roo	2
Aguascalientes	1
Baja California	1
Campeche	1

Veracruz	4
Chiapas	3
Estado de México	3
Guanajuato	3
Oaxaca	3
Sonora	3
Tamaulipas	3

Durango	1
Michoacán	1
Nayarit	1
Querétaro	1
Sinaloa	1
Tlaxcala	1

344. En suma, la problemática que se desprende del análisis de las Recomendaciones, así como del análisis hemerográfico es que hay situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos al interior de las empresas por falta o precario cumplimiento de condiciones laborales mínimas; así como trabajo infantil y situaciones de explotación y trata de personas.

345. El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos coincidió con lo observado por la Comisión Nacional, pues en el informe respecto a su visita a México en 2016 señaló que algunos de los principales problemas que se plantean en el ámbito de los derechos laborales son *“la precaria situación de los trabajadores con contratos temporales, la falta de acceso a la seguridad social, los bajos salarios y el hecho de que el salario mínimo estuviera fijado a un nivel que no cubría la canasta básica de alimentos ni era suficiente para que los trabajadores pudieran mantenerse a sí mismos y a sus familias.”*³² También resaltó la escasa capacidad de la inspección del trabajo de las autoridades correspondientes para vigilar eficazmente el cumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas; y que resultaba difícil llevar a cabo un control eficaz porque aproximadamente el 57,2% de la fuerza de trabajo esta empleada en el sector no estructurado³³.

³² ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México_2016.

³³ INEGI Ocupación y empleo,2016, Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.

346. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la *Agenda 2030* establece que se debe promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos. Asimismo, señala que se deben proteger los derechos laborales, el trabajo seguro, incluidos los trabajadores migrantes, mujeres y personas con “empleos precarios”. Por lo que el Estado mexicano debe encaminar acciones para que todos y todas puedan tener un trabajo digno, bien remunerado y seguro.

2. Al exterior de las empresas

347. La Comisión Nacional ha emitido 46 Recomendaciones en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos cometidas al exterior de las empresas. A continuación, se desglosa cada una de las Recomendaciones con los datos de las autoridades destinatarias, la entidad federativa en donde ocurrieron los hechos, los derechos humanos vulnerados el tipo de empresa (pública o privada), el sector industrial al que pertenece la empresa y un extracto de los hechos que provocaron la violación a derechos humanos en cada caso.

No	Número de Recomendación	Autoridades destinatarias	Nivel de gobierno	Entidad Federativa	Tipo de empresa	Sector	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Hechos
1	99/1991	Secretario de Desarrollo Urbano y Ecología Secretario de Salud	Federal	Veracruz	Privada	Química y farmacéutica	Comunidad de pobladores	Se generó incendio en el inmueble de la empresa Nacional de Agricultura, que provocó una explosión que dejó escapar residuos químicos en las instalaciones, lo que afectó tres ríos importantes en la región y causó que 300 personas se intoxicaran al inhalar el vapor. Se activó plan de emergencia DN-III para reubicación de personas.
2	21/1992	Secretario de Desarrollo	Federal	San Luis Potosí	Privada	Servicios públicos	Comunidad de pobladores	En un predio en la zona industrial de

		Urbano y Ecología Gobernador del Estado de San Luis Potosí	Estatal					San Luis Potosí, se tiraron desechos industriales, los cuales son perjudiciales para fauna silvestre, animales domésticos y población. La SEDUE informa que es un lugar autorizado y con control de desechos peligrosos, lo que está en vías de ser aprobado definitivamente.
3	100/1992	Secretario de Desarrollo Urbano y Ecología Director General de Petróleos Mexicanos	Federal	Tabasco	Pública y privada	Hidrocarburos	Personas ejidatarias	Para la explotación y exploración de hidrocarburo, PEMEX requirió vías de acceso las cuales no cumplieron con medidas de sanidad para evitar daños ecológicos en los ejidos cercanos. Desde 1975, la constructora con permiso en la zona permitió el paso de agua salina para su beneficio; el daño ambiental se atribuye a trabajo en pozos y mares. El líder de los ejidos denuncia persecución por parte de policía federal y estatal además de PEMEX.
4	101/1992	Secretario de Desarrollo Urbano Presidente Municipal de Tehuacán, Puebla	Federal Municipal	Puebla	Privada	Manufacturero	Comunidad de pobladores	Fábrica maquiladora arrojó compuestos químicos al drenaje que afectó a la comunidad además de incurrir en contaminación de aire por químicos usados, fugas de gas, contaminación auditiva, lo que causó afectaciones graves de salud en las personas de la comunidad.

5	102/1992	<p>Secretario de Desarrollo Urbano y Ecología</p> <p>Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos</p> <p>Gobernador del Estado de Sonora</p>	Federal Estatal	Sonora	Privada	Agroindustria	Pueblos y comunidades indígenas	<p>La "aerofumigación del valle Yaqui" afecta la salud de la comunidad y provoca la extinción marina en la zona; los pilotos usan el agua de la zona para la fumigación, como consecuencia han contaminado los canales de riego, además de que los tanques de las aeronaves no fueron desechados conforme a las normas requeridas, lo que provoca accidentes en los canales con insecticidas.</p>
6	187/1993	Secretario de Salud	Federal	Ciudad de México	Privada	Turismo	Personas pacientes médicos	<p>El Hospital Psiquiátrico "Dr. Samuel Ramírez Moreno", presentó deficiencias e irregularidades relacionadas con la situación de los pacientes psiquiátricos y el respeto a sus derechos humanos, así como las instalaciones, la organización y el funcionamiento del nosocomio.</p>
7	22/1995	Subsecretario de Protección Civil, Prevención y Readaptación Social de la Secretaría de Gobernación	Federal	Nayarit	Privada	Turismo	Personas en reclusión	<p>En la colonia penal de las Islas Mariás, se encontraron irregularidades como la falta de difusión en el reglamento entre personal, internos y visitantes; malos tratos por personal de seguridad y custodia; áreas inapropiadas de aislamiento; falta de integración de expedientes jurídicos, tráfico de drogas y mal servicio médico. La</p>

								<p>empresa encargada de la comercialización de los productos producidos en la Colonia no paga a los internos el trabajo, les cobra sobre el material que los internos deseen ingresar, además de un cobro sobre trabajo artesanal.</p>
8	157/1995	Director General de Petróleos Mexicanos	Federal	Veracruz	Pública	Hidrocarburos	Personas ejidatarias	<p>Petróleos Mexicanos instaló un poliducto de Tierra Blanca a Veracruz, afectando las propiedades del ejido. Al instalarse se previó buenas condiciones técnicas. Respecto a las personas que habitaban los terrenos afectados, se les indemnizó y reconoció sus derechos de propiedad, aunque no contaran con la acreditación. La empresa y la Comisión para la regularización de la tenencia de la tierra les niegan permiso para construir y expedir sus escrituras argumentando que es una zona prohibida y es un asentamiento irregular. Los quejosos adquirieron legítimamente los terrenos que ocupan desde 1964 y cumplieron con la totalidad de sus obligaciones a fin de escriturar, por lo que dicha instancia se ha negado a reconocer que esas zonas se consideran de alto riesgo por ser cercanas al</p>

								poliducto, actuando de manera arbitraria.
9	28/1996	Gobernador del Estado de Morelos	Estatal	Morelos	Privada	Servicios públicos	Comunidad de pobladores	El recurrente manifiesto como agravio que el Director General de Transportes del Edo. de Morelos no ha cumplido con la Recomendación de la CEDH de reubicar la base de la línea de autobuses Chapultepec que ocupa frente a su domicilio en Cuernavaca Morelos, ya que desde altas horas de la mañana causa molestia, en virtud de encender motores, alto volumen de la radio, además de entorpecer la vialidad y el entorno ecológico.
10	72/1996	Presidente Municipal de Tulancingo de Bravo, Hidalgo	Municipal	Hidalgo	Privada	Turismo	Comunidad de pobladores	La Administración Municipal de Tulancingo y la empresa Passion, dedicada a la recreación, firmaron un convenio en donde se comprometió a regular sus actividades, ante las múltiples inconformidades por perjuicios a los vecinos, se presentó una queja ante la CEDH de Hidalgo, que emitió Recomendación que no fue aceptada por el municipio. Se acreditaron diversas irregularidades por parte del propietario; empleados y autoridades del municipio como también el incumplimiento del convenio entre

								vecinos y propietario, la empresa carece de permisos de operación, sin embargo, sigue operando.
11	80/1996	Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca Director General de Petróleos Mexicanos Gobernador del Estado de Tabasco	Federal Estatal	Tabasco	Pública	Hidrocarburos	Niños, niñas y adolescentes Comunidad de pobladores	Por negligencia o falta de mantenimiento, se han registrado en la zona al menos dos siniestros graves que han ocasionado diversas muertes, funcionarios públicos locales y federales instaron mesas de atención en las cuales había irregularidades, pues la atención era selectiva además de que las indemnizaciones no correspondían. Los habitantes de la zona se encontraban cerca de los ductos lo que dejó varios fallecidos además de daños en escuelas y jardines de la zona. Por este suceso PEMEX trató de indemnizar a los pobladores para poder cambiar la escuela, sin embargo, los pobladores no lo aceptaron por el bajo avalúo. Las escuelas afectadas se encuentran en peligro, pues el ducto de PEMEX se encuentra cerca de ellas. La averiguación se concluyó con el no ejercicio penal ya que considera el hecho un caso fortuito, lo que es cuestionable jurídicamente, dado que la explosión era indetectable.

12	113/1997	Director General de la Comisión Federal de Electricidad	Federal	Chiapas	Pública	Energético	Pueblos y comunidades indígenas	En 1997 la CFE suspendió generalmente el servicio de energía eléctrica en algunos Municipios de Chiapas, al no cumplir con los acuerdos previamente alcanzados en la mesa de trabajo los pobladores se manifestaron, en el tramo carretero de Palenque-Ocosingo. Seguridad pública del Estado vulneró los derechos de la comunidad de los municipios, 500 indígenas fueron objeto de represión, sin medir el diálogo. Cabe señalar que en dicha plática se plantearía problemas con el servicio de CFE, sin embargo, fueron detenidos 61 indígenas responsables de obstrucción de la comunicación, siendo trasladados al penal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
13	23/1998	Gobernador del Estado de Nuevo León	Estatal	Nuevo León	Privada	Turismo	Personas en reclusión	En el CERESO de Nuevo León, las condiciones de vida en el interior son deplorables pues existe una sobrepoblación, sin un proceso de aplicación de sanciones y los internos son sancionados evitando la visita conyugal y familiar, así como el uso de teléfonos, señala también que en aislamiento temporal son sujetados con esposas y grilletes, de igual manera se denuncia carencia

								de medicamentos, reglamento interno, audiencia y prohibición de actividades laborales para internos y los precios elevados a los productos que se venden en el interior del CERESO.
14	29/1999	Gobernador del Estado de Guanajuato	Estatal	Guanajuato	Privada	Turismo	Personas en reclusión	En el CERESO de Celaya, Guanajuato, Los visitadores adjuntos constaron que en las instalaciones existe sobrepoblación, no se difunde el reglamento interno, no hay un mantenimiento en áreas, no hay una clasificación de la población, higiene, alimentos deficientes, no se solicita exámenes de VIH para visitas íntimas y se detectó existencia de narcóticos.
15	32/2003	Presidente Municipal de Monterrey, Nuevo León	Municipal	Nuevo León	Privada	Energético	Comunidad de pobladores	Las empresas Iberdrola Energía Monterrey, S.A. de C.V., o Voltrak, S.A. de C.V., han construido sobre las banquetas y a escasos centímetros de los domicilios, bases para torres de alta tensión, las cuales obstruyen el paso peatonal, así como que pretenden reducir la calle a un solo carril. Las autoridades del municipio de Monterrey, expidieron de forma irregular los permisos para los trabajos en la vía pública que afectan a los particulares.

16	37/2003	Ayuntamiento de Monterrey, Nuevo León	Municipal	Nuevo León	Privada	Manufacturero	Comunidad de pobladores	La empresa Sanitarios Azteca, instaló un horno intermitente tipo túnel, que colinda con fraccionamiento en Monterrey, Nuevo León, el cual ha presentado cuarteaduras, así como fuentes exógenas de calor, además de generar gran cantidad de polvo, derivado de una ampliación de dicha fábrica de manera irregular otorgada por el municipio.
17	81/2004	Director General de Petróleos Mexicanos	Federal	Tabasco	Pública	Hidrocarburos	Comunidad de pobladores	A raíz de las actividades de prospección sísmológicas realizadas por PEMEX se causaron diversos daños en varios municipios de Tabasco, también el rompimiento de pozos y cuarteaduras, además de causar una disminución de producción agrícola.
18	83/2004	Director General de la Comisión Federal de Electricidad	Federal	Jalisco	Pública	Energético	No se identifica	José de Jesús Díaz Huizar, en 2003, recibió una descarga eléctrica de un conductor de una instalación deficiente de CFE. Se indicó que previo al accidente los vecinos del lugar de los hechos solicitaron varias veces a dicha paraestatal para evitar el riesgo de accidentes.
19	45/2005	Gobernador del Estado de Coahuila Comisionado del Instituto Nacional de Migración	Federal Estatal	Coahuila	Privada	Seguridad privada	Migrantes	Dos migrantes mujeres de origen guatemalteco, perdieron una extremidad, (una del pie derecho y la otra a partir de la

								<p>pierna medial tibial derecha), como consecuencia de las agresiones por parte de personas que resguardan los ferrocarriles de la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos, Consultores Profesionales en Seguridad Privada. Los vigilantes de la empresa de seguridad, no prestaron auxilio a las víctimas.</p>
20	44/2008	<p>Secretario de Seguridad Pública</p> <p>Secretario de Comunicaciones y Transportes</p>	Federal	Ciudad de México	Privada	Servicios públicos	Personas con discapacidad	<p>En el 2007, A1 fue detenido por elementos de la policía federal dentro del aeropuerto de la Ciudad de México, fue presentado en la dirección general de aeronáutica, después fue trasladado Ministerio Público de la Federación, en un lapso de más de 3 horas; servidores públicos ministeriales manifestaron no contar con elementos para iniciar investigación alguna en contra del quejoso. Sin embargo, las dos veces que A1 arribó al aeropuerto de la Ciudad de México, no se le proporcionó una silla pasillera que requería para su movilización, en la segunda vez se le negó descender de la nave por 1 hora y media a petición del capitán.</p>
21	57/2008	Secretario de la Defensa Nacional	Federal	Coahuila	Privada	Química y farmacéutica	Comunidad de pobladores	La explosión de un tracto camión que llevaba acoplado el

								semirremolque, propiedad de la empresa Fletes y Traspaleos, cargaba 25 toneladas de material explosivo, en las instalaciones de la empresa Explosivos Mexicanos ORICA en el municipio de Nadadores, Coahuila. Provocó el fallecimiento de 28 personas y 131 lesionados, daños materiales en diversos inmuebles del ejido Las Flores, municipio de Nadadores, y en 55 vehículos, así como la destrucción de parte de la carpeta asfáltica.
22	24/2009	Presidente de la mesa directiva de la LX Legislatura del H. Congreso del Estado de Tamaulipas Ayuntamiento de Altamira, Tamaulipas	Estatal Municipal	Tamaulipas	Privada	Construcción	No se identifica	Francisco Maldonado Nieto, señaló que con su crédito INFONAVIT adquirió una vivienda, la cual tenía problemas de humedad; se señaló que la construcción fue autorizada cerca de un lago. El ayuntamiento de Tamaulipas tuvo que intervenir, sin embargo la empresa solo se hizo responsable de la planta baja de la vivienda.
23	26/2009	Secretario de Comunicaciones y Transportes	Federal	Nuevo León	Privada	Servicios públicos	Niños, niñas y adolescentes	En la ciudad de las Vegas, Nevada una aerolínea negó el ingreso a dos menores con destino a la Ciudad de México, que padecen epidermólisis bullosa distrófica, sin la firma de una responsiva por parte de los padres, en una

								escala en Monterrey se les negó el acceso a la aerolínea hasta que se hiciera una revisión médica.
24	33/2012	Secretario de Comunicaciones y Transportes	Federal	Tabasco	Privada	Seguridad privada	Mujeres	V1 manifestó que, debido a su padecimiento de cáncer mamario, por prescripción médica usa una prótesis mamaria, en el 2011 en el aeropuerto de Villahermosa, Tabasco, al cruzar el arco de seguridad las alarmas sonaron a causa de su implante, pues contenía metales, aunque V1 explico la situación, las autoridades puerto aéreas le solicitaron que se quitara la prótesis en el mismo lugar, lo cual ella realizó a espaldas del público, sin embargo, la agente ordenó de manera imperativa que la colocara en una charola para revisión en el escáner.
25	37/2012	Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales Gobernador del Estado de Sonora	Federal Estatal	Sonora	Privada	Construcción	Pueblos y comunidades indígenas	Habitantes aledaños al río Yaqui, presentaron diversas demandas y procedimientos a fin de detener el desarrollo del proyecto del Acueducto Independencia, ya que el objetivo del proyecto de enviar agua a Hermosillo ha causado afectaciones en el valle de la región.
26	51/2012	Director General de la Comisión Federal de Electricidad	Federal	Campeche	Pública	Energético	Personas pacientes médicos	En 2012, a causa de adeudos económicos se ordena la suspensión de los

								servicios de energía al Hospital "Doctor Manuel Campos", por parte de CFE, argumentando el procedimiento para suspensión, reconexión y desconexión del suministro eléctrico.
27	56/2012	<p>Secretario de Economía</p> <p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Procurador Federal de Protección al Ambiente</p> <p>Director General de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas</p> <p>Gobernador del Estado de San Luis Potosí</p>	Federal Estatal	San Luis Potosí	Privada	Extractivo	Pueblos y comunidades indígenas	El Gobierno Federal ha otorgado autorizaciones a empresas mineras en áreas naturales protegidas denominada Wirikuta, en San Luis Potosí, en contra de la comunidad indígena Wixárikas. Tales concesiones están distribuidas en un 70% dentro del área natural protegida clasificadas como de aprovechamiento sustentable.
28	47/2013	Secretario de Comunicaciones y Transportes	Federal	Zacatecas	Privada	Servicios públicos	Personas con discapacidad	La empresa 1 no hizo válido el descuento de 50% del total del costo de boletos de transporte terrestre a dos personas con discapacidad auditiva.
29	12/2014	<p>Gobernador del Estado de Chihuahua</p> <p>LXIV Legislatura del Congreso del Estado de Chihuahua</p> <p>Ayuntamiento de Chihuahua, Chihuahua</p>	Municipal	Chihuahua	Privada	Turismo	No se identifica	En el 2013 en un espectáculo de exhibición de automóviles denominado "Demolition Show 2013", un vehículo se impactó y arrolló a varios espectadores lo que trajo como consecuencia 9 personas muertas y 58 lesionados.
30	23/2015	Secretario de Agricultura, Ganadería,	Federal	Campeche	Privada	Agroindustria	Pueblos y comunidades indígenas	Del 2009 al 2011 AR1 y AR2 otorgaron los

		Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación Presidente de la Comisión Intersecretarial de Bioseguridad de los Organismos Genéticamente Modificados		Quintana Roo Yucatán Tamaulipas San Luis Potosí Veracruz Chiapas Estado de México				permisos de liberación al ambiente de soya genéticamente modificada, el primero en etapa experimental y los dos últimos, para programa piloto, respectivamente, a favor de la Empresa 1 en la península de Yucatán. En 2012 se expidieron más permisos para la empresa 1 en municipios de San Luis Potosí, Veracruz y Chiapas.
31	34/2015	Jefe de Gobierno del Distrito Federal	Estatal	Ciudad de México	Privada	Servicios públicos	Comunidad de personas en general	Q1 y Q2, manifestaron que, en septiembre de 2013, el monumento histórico "El caballito", sufrió daños presuntamente irreversibles como consecuencia de los trabajos de restauración realizados por la empresa encargada, así como no tener autorización y aval del INAH.
32	42/2015	Comisionado del Instituto Nacional de Migración	Federal	Ciudad de México	Privada	Servicios públicos	Migrantes	Personas extranjeras de diversas nacionalidades, fueron entrevistadas por personal del Instituto Nacional de Migración (INM) en los filtros de revisión migratoria a efecto de determinar sobre la viabilidad de su internación a territorio mexicano, bajo diligencias ilegales y violatorias de distintos derechos humanos, entre ellos la falta de alimentos e

								insumos necesarios para la estadia dentro de las estancias provisionales aeroportuarias.
33	43/2015	Gobernadora del Estado de Sonora	Estatal	Sonora	Privada	Construcción	Pueblos y comunidades indígenas	En 2014 fue detenido en Sonora, V1 (vocero y secretario del pueblo Yaqui). Posteriormente fue localizado, en el juzgado tercero penal de Sonora. Diversas organizaciones de la sociedad civil han denunciado que las acusaciones en contra de V1 son una estrategia de discriminación contra la lucha yaqui por la defensa del agua de la región. Conforme a las evidencias recabadas, V2 (indígena Yaqui) fue detenido en el 2014 por elementos estatales, donde fue trasladado a la Procuraduría de Hermosillo, en donde se le dictó auto de formal prisión por los delitos similares a V1, sin obtener derecho a libertad bajo caución.
34	48/2015	Presidente Municipal e integrantes del Ayuntamiento de Jiutepec, Morelos Presidente Municipal e integrantes del Ayuntamiento de Emiliano Zapata, Morelos	Municipal	Morelos	Privada	Construcción	Comunidad de pobladores	Derivado del continuo derramamiento de material para la construcción en la vía pública, por parte de camiones de carga del municipio de Jiutepec, la CEDH de Morelos, emitió una Recomendación dirigida a los presidentes municipales de Jiutepec y Emiliano

								Zapata mismo que no dieron cumplimiento.
35	56/2016	<p>Secretario de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano</p> <p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Gobernador del Estado de México</p>	Federal Estatal	Estado de México	Privada	Construcción	Pueblos y comunidades indígenas	<p>En el 2011, no se permitió la participación de ejidatarios otomíes en el marco de la firma de un convenio de un proyecto carretero Toluca-Naucalpan. Posteriormente se declaró la nulidad de dicha asamblea; no obstante, el Gobierno del Edo. de México y la empresa iniciaron el proyecto. En el 2014, los trabajadores de dicha empresa 2 resguardados por autoridades talaron una gran cantidad de árboles, sin existir un permiso, por lo cual indígenas de Xochcuautila y de La concepción solicitaron detener tales trabajos, exhibiendo sentencia definitiva del juicio agrario¹. En el mismo año se presentaron tres denuncias de hechos ante la PGR en Edo. de México, radicándose las AP1, AP2 y AP3 por la probable comisión de los delitos de desacato y daño a medio ambiente, la tala ilegal de árboles, así como la destrucción del suelo vegetal y manantiales de la comunidad.</p>
36	10/2017	<p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p>	Federal	Puebla Tlaxcala	Privada	Manufacturero	Comunidad de pobladores	Existencia de contaminación ambiental de la sub-cuenca hidrológica del Alto Atoyac.

		<p>Director General de la Comisión Nacional del Agua</p> <p>Procurador Federal de Protección al Ambiente</p> <p>Gobernador del Estado de Puebla</p> <p>Gobernador del Estado de Tlaxcala</p> <p>Presidente Municipal de San Martín Texmelucan, Puebla</p> <p>Presidente Municipal de Huejotzingo, Puebla</p> <p>Presidente Municipal de Tepetitla De Lardizábal, Tlaxcala</p> <p>Presidente Municipal de Nativitas, Tlaxcala</p> <p>Presidente Municipal de Ixtacuixtla de Mariano Matamoros, Tlaxcala</p>						<p>particularmente de los Ríos Atoyac y Xochiac, y sus afluentes, presuntamente derivado del desarrollo industrial y crecimiento desmesurado de la región.</p>
37	51/2017	Instituto Nacional de Migración	Federal	Puebla	Privada	Seguridad privada	<p>Migrantes</p> <p>Niños, niñas y adolescentes</p>	<p>En 2006, personal de este Organismo Nacional, se constituyó en las instalaciones de la Estación Migratoria. En el lugar se encontraron 17 hombres adolescentes centroamericanos, quienes al ser entrevistaron declararon que, al ingresar a la estación migratoria entre octubre y</p>

								noviembre, los guardias de seguridad privada los obligaron a desnudarse y hacer sentadillas. Finalmente, los adolescentes detallaron que este proceso no estuvo ningún servidor público del INM.
38	67/2017	<p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Procurador Federal de Protección al Ambiente</p> <p>Presidente Municipal de Benito Juárez, Estado de Quintana Roo</p>	Federal Estatal	Quintana Roo	Privada	Construcción	Comunidad de pobladores	Las obras realizadas en el área del Proyecto Tajamar con la anuencia de las autoridades del Ayuntamiento, consistentes en la destrucción de la flora silvestre y el relleno de la zona, sin realizar actividades de rescate de fauna, ocasionaron daño a la biodiversidad y al equilibrio ecológico.
39	2/2018	Secretario de Comunicaciones y Transportes	Federal	Veracruz Morelos	Privada	Servicios públicos	<p>Personas con discapacidad</p> <p>Niñas, niños y adolescentes</p>	V1 niña con discapacidad intelectual que acude al IMSS de Cuernavaca, a practicar deportes, se traslada en el transporte federal, los conductores le niegan el descuento requerido a pesar de contar con la credencial oficial del DIF. V2, con discapacidad motriz refirió que las personas con discapacidad permanente cuentan con credenciales expedidas por el DIF, con lo cual el transporte debe otorgar descuento. La SCT refirió que las empresas no aceptan firmar un convenio para otorgar descuentos.

40	3/2018	Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales Comisión Federal de Electricidad Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Federal	Morelos Puebla Tlaxcala	Pública y privada	Energético	Pueblos y comunidades indígenas	<p>En el 2010 SENER y CFE determinó instalar una central de ciclo combinada en Morelos, originando un proyecto que incluye la construcción de termoeléctricas. Sin embargo, este proyecto provoca la inconformidad de comunidades de los estados de Morelos, Tlaxcala y Puebla por las repercusiones ambientales. En 2012, un grupo de pobladores en Morelos, manifestaron a la CDH del estado de Morelos, estar conforme con dicho proyecto pues los beneficiarios, señaló que las personas que se oponen al proyecto son ajenas a la comunidad. En el mismo año pobladores de Huexca realizaron un plantón con motivo de su inconformidad del proyecto, ocasionando que fueran agredidos por elementos de seguridad pública. Se han recibido 45 escritos de queja, correspondiente a 34 quejosos, sin embargo, CFE declara que el proyecto está funcionando al 100%.</p>
41	17/2018	Secretaría de Energía	Federal	Sonora	Privada	Energético	Pueblos y comunidades indígenas	<p>Se elaboró un diseño, para operar un sistema de transporte de gas natural. De acuerdo con SENER se había realizado una consulta al pueblo Mayo y ocho</p>

								<p>pueblos más, y se acordó el pago a la comunidad mayo y Yaqui, de 60 millones de pesos por un contrato de servidumbre voluntaria, continua y aparente de paso. La SENER sólo inició un proceso de diálogo consultivo con la comunidad indígena Masiaca, excluyendo al resto de las comunidades que conforman el Pueblo Mayo y "emprendió una serie de acciones para efectuar una consulta a los ocho pueblos que conforman la Tribu Yaqui. En el mismo año, uno de los 8 pueblos expresó su rechazo por el proyecto, meses después la SENER, empresa privada y los siete de los ocho pueblos consultados llegaron a un acuerdo de desarrollar el proyecto. La población de Bacúm que se manifestó en contra de dicho proyecto sufrió enfrentamientos con personal de la empresa a cargo.</p>
42	34/2018	<p>Secretaría de Comunicaciones y Transportes</p> <p>Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos</p> <p>Comisión Nacional del Agua</p>	Federal Municipal	Morelos	Privada	Construcción	No se identifica	<p>El 12 de julio de 2017, los medios de comunicación dieron a conocer que aproximadamente a las 5:20 horas a la altura del kilómetro 93+857 del Paso Exprés, cayó un automóvil</p>

		Ayuntamiento de Cuernavaca, Morelos						<p>en el que se encontraban V1 y V2, quienes perdieron la vida. Posteriormente, BANOBRAS celebró el Convenio de Colaboración con el INAP para desarrollar el diseño del Proyecto Ejecutivo de la ampliación de 4 a 8 carriles del Paso Exprés, obra que sería financiada con recursos del FONADIN. El convenio fue modificado el 18 de agosto de 2014 para ampliar a 10 carriles el Paso Exprés; con la modificación del convenio se prorrogó la entrega de la obra y aumentó el precio inicial pactado. Posteriormente, la SCT firmó convenios con la Empresa 2, la Empresa 3 y la Empresa 4 para la supervisión, coordinación y verificación de la calidad de la obra, respectivamente. Previo al evento del socavón, V3 conducía su motocicleta cerca de la zona donde se realizaban los trabajos del Paso Exprés y en el que había cables colgando sobre la carretera; uno de ellos golpeó a V3 sobre el pecho,</p>
--	--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

								provocándole la muerte. Después de este incidente, los medios de comunicación dieron a conocer que a la altura del kilómetro 93+857 del Paso Exprés, cayó un automóvil en el que se encontraban V1 y V2, quienes perdieron la vida. Dos días después de ocurrido el socavón en el Paso Exprés, en el corredor peatonal "Palmira", donde supuestamente se había colocado una valla de seguridad, V4 cayó y falleció.
43	62/2018	<p>Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca</p> <p>Comisión Nacional del Agua</p> <p>Gobierno de Coahuila de Zaragoza</p> <p>Gobierno Municipal de Sabinas</p>	Federal Municipal	Coahuila	Privada	Extractivo	Comunidad de pobladores	<p>En 2015, representantes de una ONG presentaron un escrito en el cual refieren violaciones de derechos humanos, con motivo de la extracción de carbón mineral en las localidades de Agujita de Cloete, pertenecientes a un municipio de Coahuila. Los afectados dicen que el proceso que lleva la empresa para la extracción los ha dejado sin áreas verdes y vías de comunicación, además de que argumentan que existe un plan de desarrollo que no los beneficia. La mayor preocupación de la comunidad es que no cuentan con títulos de propiedad legítimos para el</p>

								reclamo de las tierras, por lo cual están propensos a un despojo por parte de la empresa involucrado, la que ha cerrado las vías de transporte para la población.
44	68/2018	Comisión Federal de Electricidad Director General de Comisión Federal de Electricidad Distribución	Federal	Nuevo León	Pública	Energético	No se identifica	En 2017 se recibió escrito de queja que refirió una víctima que murió electrocutado y exige que la responsabilidad por la muerte deriva de la negligencia de la CFE, la cual dejó en una avenida cables de energía eléctrica en el lugar de los hechos los cuales habrían provocado la muerte de su pareja.
45	76/2018	Comisión Federal de Electricidad Director General de Comisión Federal de Electricidad Distribución	Federal	Tamaulipas	Pública	Energético	No se identifica	En 2017 recibió el escrito de queja de una víctima en representación de hijos y de la víctima fallecida por negligencia de la CFE que causó la muerte de su pareja en un fraccionamiento ubicado en Reynosa, Tamaulipas, ya que el fallecido pisó un registro subterráneo el cual se encontraba en malas condiciones. Se exige una indemnización por daños.
46	82/2018	Comisión Federal para la Protección Contra Riesgos Sanitarios, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Federal	Todas las entidades federativas	Privada	Agroindustria	Comunidad de personas en general	En el 2017 se recibieron los escritos de queja de aproximadamente 43 personas las cuales establecen que hay un perjuicio de la población en

								general, por el incumplimiento de los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, en relación con la falta de acción de carácter administrativo, normativo y de política pública contra el uso de plaguicidas de forma moderada o adecuado, además de poner en riesgo la salud de miles de personas pues se señala que las autoridades involucradas no publican los daños que podrían hacer estos plaguicidas.
--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

348. A continuación, se presenta una tabla con las 11 Recomendaciones Generales emitidas por la Comisión Nacional relativa a los derechos humanos de comunidades, así como de usuarios y consumidores al exterior de la empresa. Se incluyen las autoridades destinatarias de la Recomendación General, los derechos humanos que se analizaron, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad identificados, las situaciones que propician la violación a derechos humanos y los puntos recomendatorios que tienen relación con las empresas.

No	Número de Recomendación General	Autoridades destinatarias	Derechos humanos	Sector productivo involucrado	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Situaciones que propician la violación a derechos humanos	Principales puntos recomendatorios relacionados con las empresas
1	8/2004 Sobre el caso de la discriminación en las escuelas a menores portadores de VIH o que padecen SIDA	Secretario de Educación Pública Gobernadores de entidades federativas Jefe de Gobierno del Distrito Federal	Igualdad y no discriminación Educación	Servicios públicos	Niños, niñas y adolescentes Personas que viven con VIH	Las autoridades educativas han permitido y tolerado la discriminación, estigmatización y perjuicios en el ámbito escolar, tanto en instituciones	Se recomendó que las autoridades educativas se abstengan de expulsar, de separar de sus estudios o impedir la inscripción a los alumnos que viven con VIH o que padecen SIDA y

						públicas como privadas.	establezcan los mecanismos para garantizarles el derecho a la educación.
2	13/2006 Sobre la práctica de verificaciones migratorias ilegales	Secretario de Gobernación Secretario de la Defensa Nacional Secretario de Marina Procurador General de la República Gobernadores de las entidades federativas Jefe de Gobierno del Distrito Federal	Libertad personal Integridad personal Seguridad jurídica	Seguridad privada	Migrantes	Los empleados de empresas de seguridad privada que vigilan estaciones ferroviarias del país detienen a extranjeros que viajan a bordo del ferrocarril, bajo el argumento de que no traen documentos para acreditar su legal estancia en territorio mexicano, y posteriormente los ponen a disposición del Instituto Nacional de Migración o de corporaciones policiales, sin que medie sustento legal alguno para ello.	Se recomendó que el Instituto Nacional de Migración instruya al personal responsable de recibir a los migrantes que son puestos a disposición, que en los casos que éstos sean detenidos por elementos de seguridad privada en instalaciones ferroviarias atendiendo a su calidad de indocumentados, haga del conocimiento del Ministerio Público del fuero común esa circunstancia, a fin de que se investigue la responsabilidad penal en que pudieran haber incurrido.
3	21/2014 Sobre la prevención, atención y sanción de casos de violencia sexual en contra de las niñas y los niños en Centros Educativos	Secretario de Educación Pública Gobernadores Jefe de Gobierno Distrito Federal	Libertad sexual Integridad personal Trato digno Educación Libre desarrollo	Servicios públicos	Niños, niñas y adolescentes	Existen irregularidades por parte de autoridades y el personal educativo en lo que respecta a la prevención, investigación, sanción y atención de casos referentes a la violencia sexual infantil en centros escolares público y privados, lo cual impide que los mismos sean detectados y tratados de forma oportuna.	Se recomendó que se realizaran revisiones en centros escolares para asegurar que las instalaciones escolares son adecuadas y se gestione la instalación de cámaras de video en puntos estratégicos en los planteles educativos públicos y privados. Se vigile que las actuaciones de los particulares que prestan servicios educativos se apeguen a la Ley General de Educación y se dé seguimiento a los casos de violencia escolar, así como se apliquen sanciones a dichos centros escolares incluyendo la revocación de la autorización para ejercer como centro educativo. Se emitan

							lineamientos de prevención, investigación, sanción y atención a casos de violencia sexual en centros escolares.
4	24/2016 Sobre el ejercicio de la libertad de expresión en México	<p>Procuradora General de la República</p> <p>Procuradores Generales y Fiscales Generales de las entidades federativas</p> <p>Secretario de la Defensa Nacional</p> <p>Secretario de Marina</p> <p>Gobernadores de las entidades federativas</p> <p>Jefe de Gobierno de la Ciudad de México</p> <p>Comisionado Nacional de Seguridad</p> <p>Secretarios de Seguridad Pública de los Estados</p> <p>Presidente de la Junta de Gobierno del Mecanismo para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas</p> <p>Presidentes Municipales de las entidades federativas</p> <p>Jefes Delegacionales de la Ciudad de México</p>	<p>Libertad de expresión</p> <p>Integridad</p> <p>Seguridad</p> <p>Libertad</p> <p>Vida</p>	Seguridad privada	Personas periodistas	<p>En los últimos años, se observa el incremento significativo en el número de agresiones a periodistas y medios de comunicación debido a la omisión del Estado de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra este grupo, lo que propicia impunidad y un clima de agresión en contra de los periodistas.</p> <p>En 2015, varios periodistas intentaron abordar a la titular de la Unidad de Desarrollo e Integración Institucional de la CNS, fuera del edificio de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) en Tijuana, Baja California, con el fin de que les informara sobre la reunión que se había efectuado en esas instalaciones; "un oficial uniformado encargado de la Policía Federal en esa localidad y un escolta vestido de civil les impidieron el paso de manera agresiva y los empujaron causándoles diversas lesiones."</p> <p>Los agresores pueden ser tanto servidores públicos como particulares</p>	<p>Se lleven a cabo todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de las agresiones contra periodistas, y se agoten todas las líneas de investigación, incluyendo las relacionadas con el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en la labor periodística.</p> <p>Se promueva ante las legislaturas de las entidades que no cuentan aún con legislación en materia de protección a periodistas, las leyes necesarias para garantizar la vida, integridad, libertad y seguridad de las personas que se encuentren en situación de riesgo con motivo del ejercicio de su profesión; legislación que deberá considerar la implementación y operación de Mecanismos de Protección en favor de los periodistas.</p>

						con algún interés en incidir en la línea informativa que abordan los comunicadores o impedir o condicionar el flujo de diversa información que consideran sensible.	
5	25/2016 Sobre agravios a personas defensoras de derechos humano	<p>Procuradora General de la República</p> <p>Secretario de la Defensa Nacional</p> <p>Secretario de Marina</p> <p>Gobernadores de las entidades federativas</p> <p>Jefe de Gobierno de la Ciudad de México</p> <p>Comisionado Nacional de Seguridad</p> <p>Presidente de la Junta de Gobierno del Mecanismo para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas</p> <p>Secretarios de Seguridad Pública de las entidades federativas</p> <p>Procuradores Generales y Fiscales Generales de las entidades federativas</p> <p>Presidentes Municipales de las entidades federativas</p> <p>Jefes Delegacionales de la Ciudad de México</p> <p>Titulares de las Comisiones Estatales de Derechos Humanos de las entidades federativas</p>	<p>Libertad de expresión</p> <p>Vida</p> <p>Integridad</p> <p>Libertad</p> <p>Seguridad</p>	Energético Extractivo	<p>Personas defensoras de derechos humanos</p> <p>Pueblos y comunidades indígenas</p>	<p>Existe incidencia en la obstaculización de las actividades desarrolladas por defensores de derechos humanos, particularmente los comunitarios, en aquellos casos en que la labor de defensa de sus tierras, territorios e instituciones culturales se relacionan con megaproyectos de industrias extractivas, de represas y eólicos, promovidos por la iniciativa privada o los gobiernos con la afectación directa de pueblos o comunidades indígenas.</p>	<p>Se instituyan fiscalías o unidades especializadas en la persecución de delitos cometidos en contra de personas defensoras de derechos humanos, para atender especialmente el contexto de violencia y riesgo que pudieran enfrentar por la labor que desarrollan, sobre todo en aquellas entidades en las que se advierte una alta incidencia delictiva en contra de estas personas.</p>

6	<p>26/2016</p> <p>Sobre la falta y/o actualización de programas de manejo en áreas naturales protegidas de carácter federal y su relación con el goce y disfrute de diversos derechos humanos</p>	<p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Comisionado Nacional de Áreas Naturales Protegidas</p>	<p>Medio ambiente sano</p> <p>Consulta previa, libre, informada y de buena fe</p> <p>Propiedad colectiva</p> <p>Identidad cultural</p>	<p>Todos los sectores</p>	<p>Pueblos y comunidades indígenas</p>	<p>Debido a la falta de Programas de manejo que deben contar las áreas naturales protegidas, se genera incertidumbre respecto de la densidad e intensidad con la cual los particulares pueden realizar obras o actividades dentro de las áreas. Asimismo, esta falta imposibilita la participación de pueblos o comunidades indígenas en los procesos de planificación, gestión y administración de los recursos naturales existentes en dichos territorios que en las áreas naturales protegidas que se sitúen en tierras y territorios habitados o tradicionalmente utilizados por dichos grupos.</p>	<p>Se recomendó al Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales y al Comisionado Nacional de Áreas Naturales Protegidas que formulen o revisen los programas de manejo, con el fin de garantizar que los pueblos y comunidades indígenas sean informados y puedan participar en la consulta. De igual forma, se instruyó que se realizara la consulta libre, previa, informada, culturalmente adecuada y de buena fe a los interesados con el fin de garantizar una participación pública significativa e incluyente y poder garantizar su libre determinación de la opinión pública y las personas interesadas. También se les pidió que desarrollen acciones para conservar tanto la diversidad biológica, como los conocimientos, innovaciones y prácticas tradicionales asociadas a ella.</p>
7	<p>27/2017</p> <p>Sobre el Derecho a la consulta previa de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana</p>	<p>Poder Ejecutivo Federal</p> <p>Congreso de la Unión</p> <p>Gobernadores de las entidades federativas</p> <p>Jefe de Gobierno de la Ciudad de México</p> <p>Poderes Legislativos de las Entidades Federativas</p>	<p>Consulta previa, libre, informada y de buena fe</p> <p>Identidad cultural</p>	<p>Todos los sectores</p>	<p>Pueblos y comunidades indígenas</p>	<p>El Estado debe adoptar medidas para observar, fiscalizar y monitorear la participación de la empresa para garantizar la protección de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas en el contexto de las actividades empresariales, respecto a la consulta previa, libre, informada, de</p>	<p>Se recomendó que se estudie, discuta y vote una iniciativa de ley que contemple una legislación específica respecto al derecho a la consulta previa, libre e informada.</p>

						buena fe y culturalmente adecuada. Ha habido una ausencia de consulta previa en distintos casos de actividades empresariales como en el Proyecto Acueducto Independencia, en la minera en el área natural protegida de Wirikuta, en transgénicos y organismos genéticamente modificados, en el caso Cherán, el proyecto eólico en Juchitán, y el caso la Parota.	
8	29/2017 Sobre el expediente clínico como parte del derecho a la información en servicios de salud.	Secretario de Salud Secretario de la Defensa Nacional Secretario de Marina Gobernadores de las entidades federativas Jefe de gobierno de la Ciudad de México Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado Director General de Petróleos Mexicanos	Salud Información	Servicios públicos	Mujeres	Se identificó diversas prácticas y omisiones recurrentes por parte del personal de centros de salud públicos y privados con relación con la debida integración del expediente clínico con base a las obligaciones contenidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012.	Se recomendó que desde el ámbito institucional o intersectorial se articulen regulaciones que permitan vigilar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana del expediente clínico y su relación con los derechos humanos de los usuarios de los servicios de salud; impartan de cursos de capacitación y formación en materia de derechos humanos, así como del conocimiento, manejo y observancia de la Norma Oficial Mexicana del expediente clínico, y con especial énfasis en la atención médica con perspectiva de género y diversidad sexual.
9	31/2017 Sobre la violencia obstétrica en el Sistema Nacional de Salud	Secretario de Salud Secretario de la Defensa Nacional Secretario de Marina Gobernadores de las entidades federativas	Una vida libre de violencia Protección de la salud Información y al libre consentimiento	Servicios públicos	Mujeres	Se identificó la ausencia de una atención gineco-obstétrica oportuna que en centros de salud públicos y privados.	Se recomendó diseñar políticas públicas de prevención de violaciones a los derechos humanos de las mujeres en ocasión del embarazo, el parto y

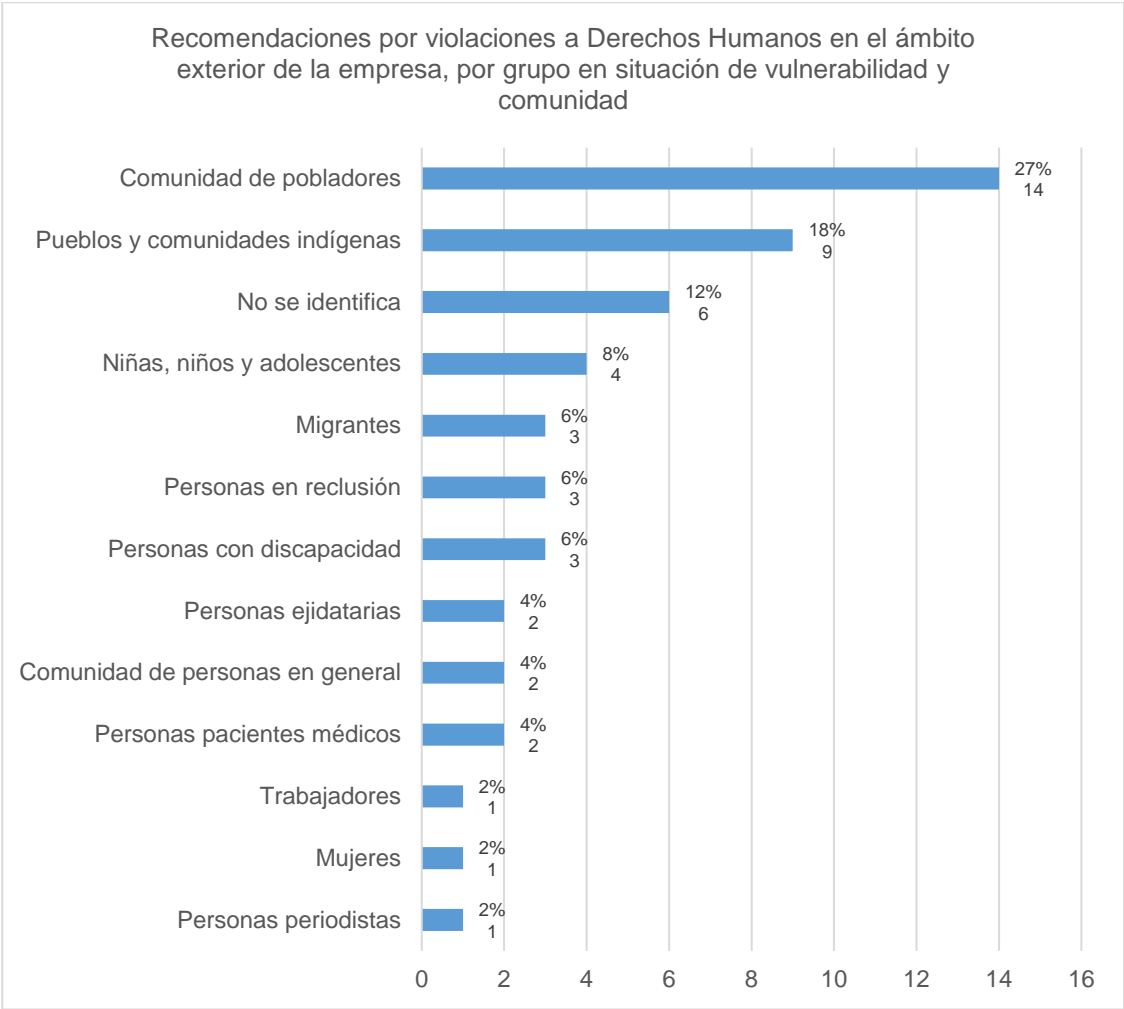
		<p>Jefe de gobierno de la Ciudad de México</p> <p>Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social</p> <p>Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado</p> <p>Director General de Petróleos Mexicanos</p>	<p>informado</p> <p>Libertad y autonomía reproductiva</p> <p>Igualdad y no discriminación</p> <p>Integridad personal</p> <p>Vida</p>			<p>el puerperio, que atienda a las perspectivas de derechos humanos y género, a través de la capacitación y sensibilización continua al personal de salud que presta sus servicios en la atención gineco-obstétrica, para contrarrestar prejuicios basados en la discriminación de las mujeres y para el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas; así como de información a las mujeres usuarias sobre sus derechos y cómo ejercerlos.</p>
10	<p>32/2018</p> <p>Sobre las violaciones a los derechos humanos a la salud, un nivel de vida adecuado, un medio ambiente sano, e información pública ocasionadas por la contaminación atmosférica urbana</p>	<p>Secretario del Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Secretario de Energía</p> <p>Secretario de Economía</p> <p>Secretario de Salud</p> <p>Presidente de la Comisión Reguladora de Energía</p> <p>Procuraduría Federal del Protección al Medio Ambiente</p> <p>Gobernadores de las entidades federativas</p> <p>Jefe de Gobierno de la Ciudad de México</p> <p>Presidentes Municipales de las entidades federativas</p>	<p>Salud</p> <p>Nivel de vida adecuado</p> <p>Medio ambiente sano</p> <p>Información pública</p>	<p>Hidrocarburos Energético</p> <p>Servicios públicos</p>	<p>No se identifica</p>	<p>En México, dentro del sector energético la producción y distribución de gasolinas y diésel se encuentra directamente relacionada con las emisiones contaminantes de los vehículos automotores, ya sean privados o de transporte público urbano.</p> <p>Se recomendó revisar y actualizar las "normas oficiales mexicanas contaminantes criterio sobre salud ambiental"; promocionar sistemas públicos urbanos eficientes y sustentables de transporte; la reducción de tecnologías que utilicen el motor de combustión interna y promover su reemplazo por tecnologías que impliquen cero emisiones a la atmósfera; implementar procedimientos administrativos de inspección y vigilancia de las estaciones de monitoreo atmosférico e imponer las sanciones correspondientes; revisar concesiones de transporte público urbano para considerar como medida de mitigación el retiro de unidades en exceso contaminantes,</p>

							antiguas, sin filtros en sus sistemas de emisión y su reemplazo por unidades más eficientes o cero emisiones ya sea a cargo de la autoridad o del concesionario y; contemplar en las concesiones próximas a otorgar o prorrogarse la condicionante para su otorgamiento en el que las unidades sean cero emisiones.
11	35/2019 Sobre la protección del patrimonio cultural de los pueblos y comunidades indígenas de la República Mexicana	Ejecutivo Federal Gobernadores de las entidades federativas Jefa de Gobierno de la Ciudad de México Poderes Legislativos de las Entidades Federativas	Patrimonio cultural de pueblos y comunidades indígenas	Turismo Manufacturero	Pueblos y comunidades indígenas	Existen omisiones legislativas existentes sobre la protección efectiva y los procedimientos y mecanismos idóneos que permitan frente a las empresas, principalmente del sector textil y la industria de alimentos que toman y explotan comercialmente el patrimonio cultural de pueblos y comunidades indígenas que significan sus usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas, instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales.	Se recomendó aprobar una ley para la creación de un Sistema interinstitucional en el que se garantice la protección, reconocimiento, salvaguarda, promoción y desarrollo del patrimonio cultural inmaterial de los pueblos indígenas frente a la apropiación cultural de empresas transnacionales del sector textil y la industria de alimentos sobre sus diseños y creaciones.

349. De las 46 Recomendaciones en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos cometidas al exterior de las empresas (8 públicas, 36 privadas y 2 públicas y privadas) en 21 casos se identificaron grupos en situación de vulnerabilidad: pueblos y comunidades indígenas; personas privadas de la libertad; niños, niñas y adolescentes; migrantes; personas con discapacidad; mujeres y defensores; en 20 casos se identificaron comunidades de pobladores, ejidatarias,

pacientes médicos y comunidades de personas en general; en 6 casos no se identificaron grupos en situación de vulnerabilidad o comunidades.

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de las Recomendaciones referidas al ámbito exterior de las empresas, por grupo en situación de vulnerabilidad.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

350. Los sectores industriales en los que se presentó la violación a derechos humanos de **personas migrantes** fueron los de servicios públicos (1) y seguridad privada (2), en contextos en los que empresas privadas contratadas por el INM realizaron revisiones y detenciones irregulares o suplieron de manera irregular funciones de dicha autoridad, así como impedimento en el acceso al servicio de transporte ferroviario. En uno de los casos las personas migrantes eran niños, niñas y adolescentes. En todos los casos hubo la participación de empresas privadas.

351. La Comisión Nacional se pronunció en la Recomendación General 13/2006 sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de personas migrantes en el sector industrial de seguridad privada, por la actuación del personal de empresas privadas de seguridad contratadas por el INM que detienen a personas migrantes por no acreditar la documentación necesaria para ingresar al país, sin ponerlos a disposición del INM, como una situación que pone en riesgo sus derechos humanos.

352. El sector industrial en el que se presentó la violación a derechos humanos de las **mujeres** fue el de seguridad privada (1), en un contexto de inspección corporal irregular en un aeropuerto.

353. La Comisión Nacional se pronunció sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de las mujeres en el sector industrial de servicios públicos de la salud. En la Recomendación General 29/2017 por prácticas y omisiones en la integración de expedientes clínicos y en la Recomendación General 37/2017 por violencia obstétrica en los hospitales públicos y privados.

354. Los sectores industriales en los que se presentó la violación a derechos humanos de los **niños, niñas y adolescentes** fueron los de hidrocarburos (1) y servicios públicos (1), en un contexto de una explosión en el caso del primero, y de discriminación en el segundo; así como el de seguridad privada (1). En los primeros dos hubo la participación de empresas privadas y públicas.

355. La Comisión Nacional se pronunció sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes en el sector industrial de servicios públicos, especialmente el de prestación de servicios educativos. En la Recomendación General 8/2004, por discriminación de niños, niñas y adolescentes que viven con VIH y en la Recomendación General 21/2014, por violencia sexual infantil, en centros escolares públicos y privados.

356. El sector industrial en el que se presentó la violación a derechos humanos de las **personas con discapacidad** fue el de servicios públicos (3), en un contexto de falta de acceso al servicio público de transporte, terrestre y aéreo. En todos los casos hubo la participación de empresas privadas.

357. El sector industrial en el que se presentó la violación a derechos humanos de las **personas privadas de la libertad** fue el de restaurantero en donde está incluido el servicio de prestación de alimentos, en un contexto de abastecimiento de alimentos sin cumplir con estándares de calidad y cantidad; así como de precios excesivos en la venta de productos al interior de centros de readaptación social. En todos los casos hubo la participación de empresas privadas.

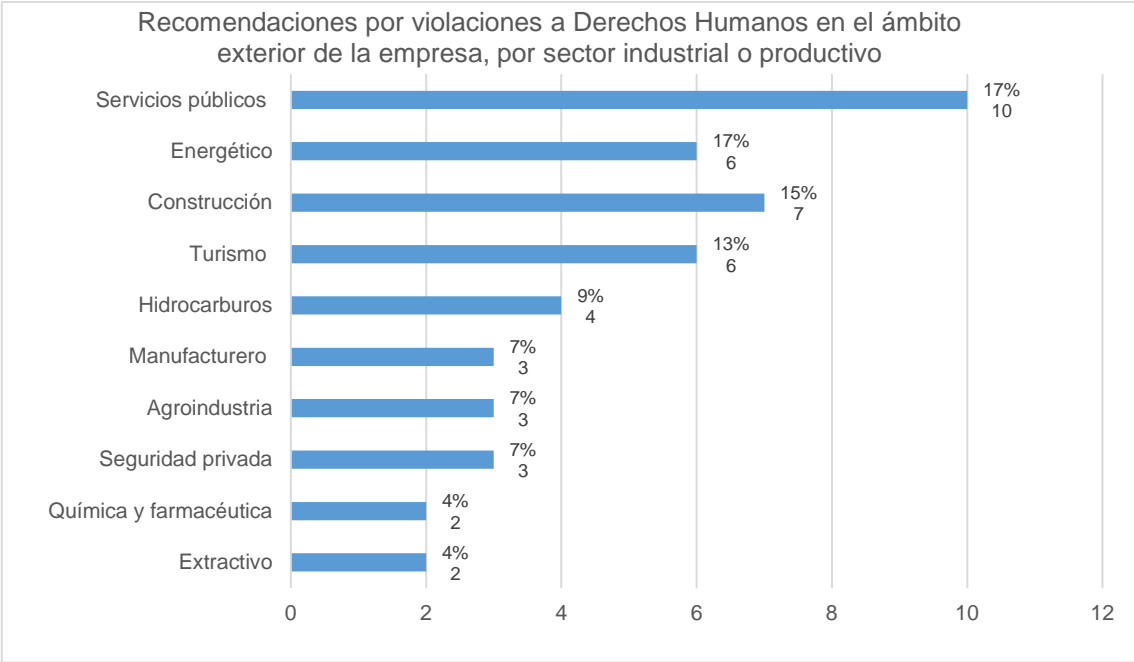
358. Los sectores industriales en los que se presentó la violación a derechos humanos de los **pueblos y comunidades indígenas** fueron los de construcción (3), energético (3), extractivo (2) y agroindustria (1) en el marco del desarrollo de proyectos a gran escala sin consultar de manera previa, libre, informada, de buena fe y de forma culturalmente adecuada. En una de las Recomendaciones del sector industrial de la construcción las personas indígenas eran defensoras criminalizadas por oponerse a un proyecto de infraestructura y defender sus derechos humanos y los de sus comunidades. En todos los casos hubo la participación de empresas privadas.

359. La Comisión Nacional se pronunció sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de pueblos y comunidades indígenas en los

sectores industriales energético y extractivo en la Recomendación General 25/2016; en manufactura y turismo en la Recomendación General 35/2019 y en todos los sectores industriales en las Recomendaciones Generales 26/2016 y 27/2016.

360. La Comisión Nacional se pronunció sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de **defensores de derechos humanos** en la Recomendación General 25/2016 y de **periodistas** en la Recomendación General 24/2016.

361. Por sectores industriales en los que se presentaron los hechos violatorios en las 46 Recomendaciones se tiene: servicios públicos (10 casos), energético (6 casos), construcción (7 casos), turismo y entretenimiento (6 casos), hidrocarburos (4 casos), y con 3 casos seguridad privada, manufacturero y agroindustria; así como con 2 casos química y farmacéutica y extractivo.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

362. En cuanto a autoridades responsables, de las 46 Recomendaciones en 9 lo fue la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, en 8 la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y en 6 la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Comisión Federal de Electricidad. PEMEX fue responsable en 4 Recomendaciones. Con dos Recomendaciones figuran la Secretaría de Economía, Secretaría de Salud, Comisión Nacional del Agua, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, y Gobierno del Estado de Sonora. En 53 casos aparece una autoridad destinataria, las cuales pueden ser ubicadas en el cuadro que se incorpora en el párrafo 348 de la presente Recomendación General. En el cuadro que sigue solo se incluyen las autoridades destinatarias con más Recomendaciones recibidas:



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

363. En cuanto a la ubicación geográfica por el lugar donde ocurrieron los hechos violatorios a derechos humanos de las 46 Recomendaciones Morelos y Nuevo León figuran con 5 y Ciudad de México, Puebla, Sonora, Tabasco y Veracruz con 4. A

continuación se desglosan las entidades federativas en las que se presentaron las violaciones a derechos humanos.

Entidad Federativa	Núm. de Recomendaciones
Morelos	5
Nuevo León	5
Ciudad de México	4
Puebla	4
Sonora	4
Tabasco	4
Veracruz	4
Coahuila	3
San Luis Potosí	3
Tamaulipas	3
Campeche	2
Chiapas	2

Entidad Federativa	Núm. de Recomendaciones
Estado de México	2
Quintana Roo	2
Tlaxcala	2
Chihuahua	1
Guanajuato	1
Hidalgo	1
Jalisco	1
Nayarit	1
Todo México	1
Yucatán	1
Zacatecas	1

364. En cuanto al tipo de empresa involucrada en las violaciones a derechos humanos, las empresas privadas figuran con 78% (36), mientras que las empresas públicas aparecen con 18% (8) y en 4% (2) aparecen involucradas empresas públicas y empresas privadas.

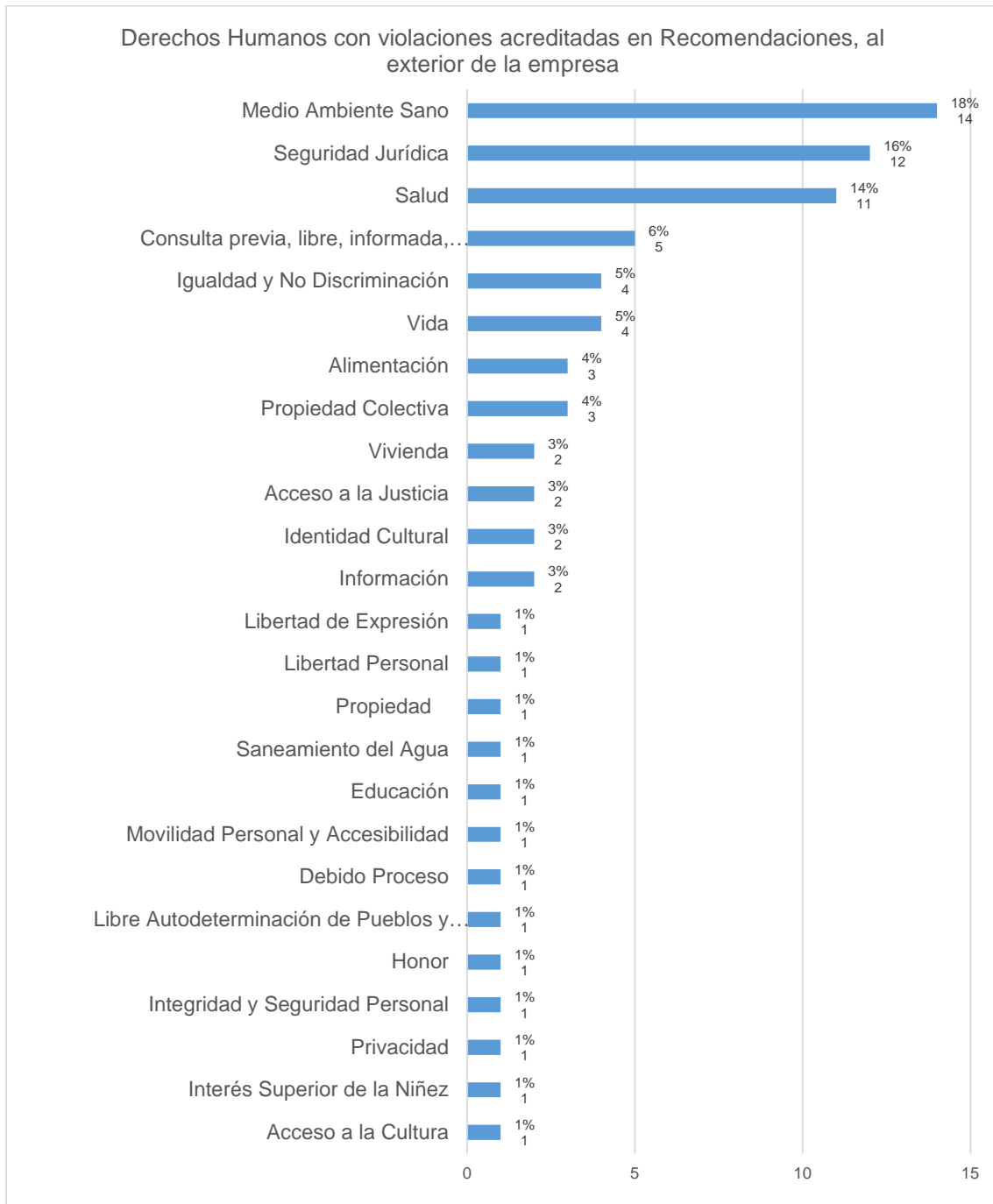


Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

365. En cuanto a los tres periodos señalados en el apartado 2. *Línea del tiempo del trabajo de la Comisión Nacional en el tema de empresas y derechos humanos*, en el primer periodo (1990-2000) se emitieron 14 Recomendaciones; en el segundo periodo (2001-2011) 9 Recomendaciones y 2 Recomendaciones Generales. En el tercer periodo (2012-2018) 23 Recomendaciones y 9 Recomendaciones Generales.

366. Los principales derechos humanos que se acreditaron como violados al exterior de la empresa en las 46 Recomendaciones fueron al medio ambiente sano (14), seguridad jurídica (12) y la salud (11).

A continuación, se muestra una gráfica que refleja la frecuencia de derechos humanos violados en cada una de las Recomendaciones. Una Recomendación puede pronunciarse por la violación de más de un derecho humano.

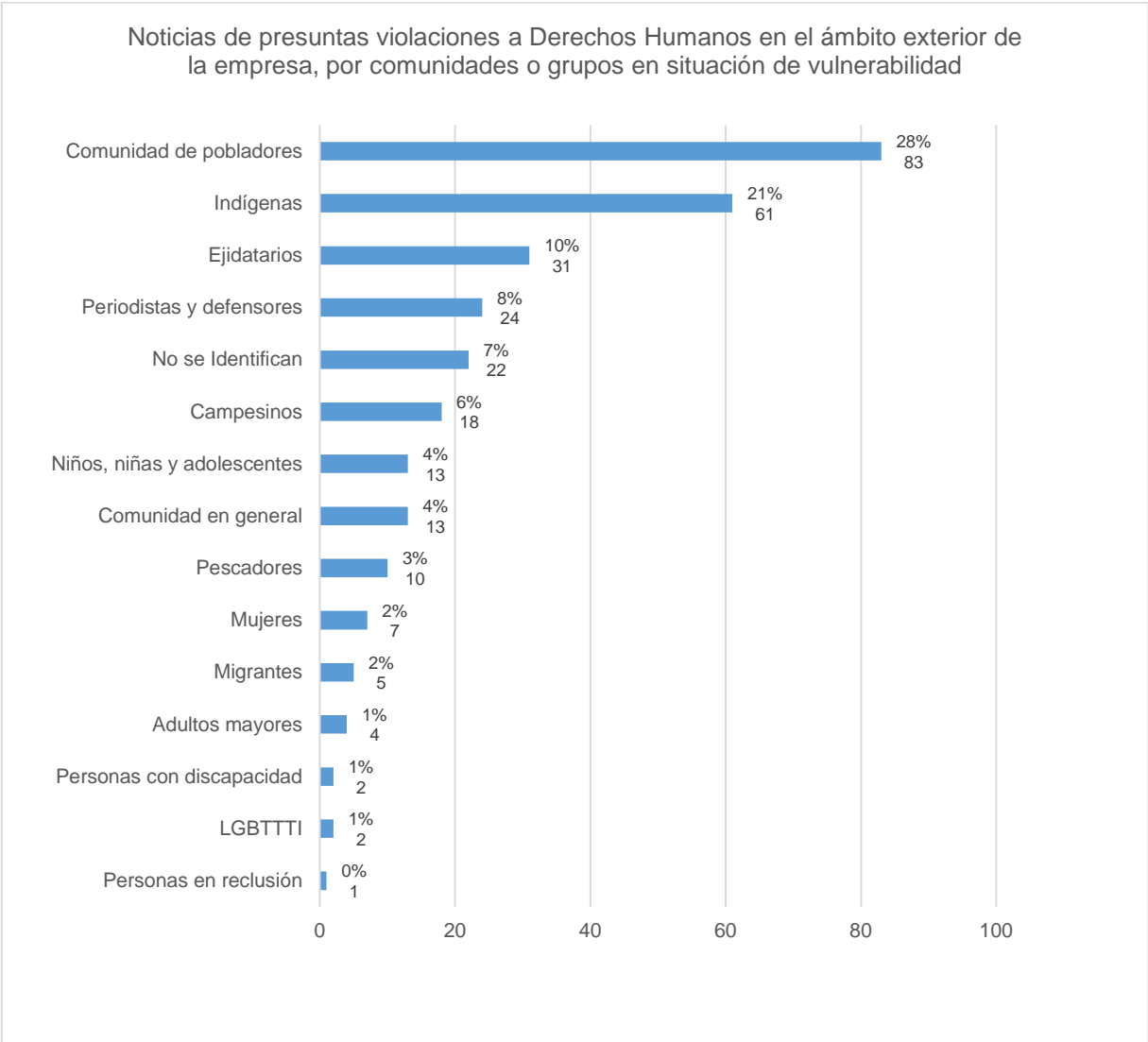


Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

367. Respecto a la investigación hemerográfica, la Comisión Nacional identificó 192 noticias con respecto a situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos en el exterior de las empresas. El desglose de cada una se incluye en el **Anexo 2**, en el que se señala el sector industrial y entidad federativa en donde ocurrieron los hechos, la fuente hemerográfica, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad, el tema en el que se desenvuelven los hechos y un extracto de los mismos.

368. El resultado de la investigación hemerográfica en el ámbito exterior de las empresas muestra grupos en situación de vulnerabilidad: 61 noticias con respecto a pueblos y comunidades indígenas, 24 de periodistas y personas defensoras, 13 de niños, niñas y adolescentes, 7 de mujeres, 5 de personas migrantes, 4 de personas mayores, 2 de personas con discapacidad, 2 de LGBTTTI y 1 de personas privadas de la libertad. En cuanto a las comunidades, 83 de comunidad de pobladores, 31 de ejidatarios, 18 de campesinos, 10 de pescadores, 13 de comunidad en general. Hubo casos en que no se identificó a una comunidad o un grupo en particular. Cabe señalar que hay noticias que refieren más de una comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad.

A continuación, se representa la situación numérica y porcentual de la investigación hemerográfica sobre situaciones que propician violaciones a derechos humanos en el ámbito exterior de la empresa por comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad.



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

369. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **pueblos y comunidades indígenas** fueron los de la agroindustria, construcción, energético, seguridad privada, hidrocarburos, financiero, manufacturero, servicios públicos, turismo y

entretenimiento y extractivo, en el contexto de afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos; falta de consulta previa indígena; hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de proyectos; despojo de propiedades y/o falta de pago conforme al valor comercial; operación de la empresa agudiza problemas para acceder al desarrollo de las comunidades; política empresarial discriminatoria; apropiación del patrimonio cultural indígena; sobreexplotación de recursos naturales; afectaciones por disposición, manejo, tratamiento o vertimiento de desechos de la empresa y obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial.

370. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de los **niños, niñas y adolescentes** fueron los de la agroindustria; construcción; extractivo; químico y farmacéutico; seguridad privada; servicios públicos; manufacturero; y turismo y entretenimiento, en contextos de afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos; falta de consulta previa indígena; sobreexplotación de recursos naturales; hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de megaproyectos; accidentes y/o siniestros causados por la irregularidad en la operación de la empresa; obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial; afectaciones por disposición, manejo, tratamiento o vertimiento de desechos de la empresa; afectaciones a la integridad personal por los servicios prestados por la empresa, política empresarial discriminatoria y trata de personas.

371. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **los defensores y periodistas** fueron los de la construcción; seguridad privada; energético; hidrocarburos; extractivo; turismo y entretenimiento en el contexto de afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos; hostigamiento,

amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de megaproyectos; falta de consulta previa indígena y despojo de propiedades y/o falta de pago conforme al valor comercial.

372. El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos destacó que México “*adolesce de altos niveles de violencia, inseguridad e impunidad, que se ven agravados por la persistencia de los problemas de corrupción y la delincuencia organizada*”.³⁴ Enfatizó sobre “*la urgencia de atraer inversiones, la insuficiencia de las salvaguardias y la falta de capacidad para hacer cumplir la legislación vigente crean un entorno en el que los derechos humanos se pueden vulnerar con impunidad.*” En relación a las y los defensores de derechos humanos en México, se han denunciado 615 casos de violaciones a sus derechos humanos en los que se han registrado 36 homicidios de 2010 a 2014, la mayor parte de las violaciones se han registrado en materia de medio ambiente y dirigentes indígenas. Sobre este particular, se notó la ausencia de opiniones por parte de las empresas e incluso hubo casos de intimidación y violencia llevados a cabo por empresas.³⁵

373. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de las **personas migrantes** fueron los de la seguridad privada, servicios públicos y turismo y entretenimiento, en contextos de afectaciones a la integridad personal por los servicios prestados por la empresa; política empresarial discriminatoria; accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa y afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos.

³⁴ ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a México_2017 párr.5 Disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=982:informe-del-grupo-de-trabajo-de-la-onu-sobre-empresas-y-derechos-humanos-acerca-de-su-mision-a-mexico&Itemid=281

³⁵ *Ibidem*, párr. 82-87.

374. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **las mujeres** fueron los de agroindustria; construcción; hidrocarburos; seguridad privada; turismo y entretenimiento y servicios públicos en contextos de afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos; hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de proyectos; despojo de propiedades y/o falta de pago conforme al valor comercial; política empresarial discriminatoria; obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial; y accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa.

375. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de **los migrantes y personas LGTBTTI** fueron los de servicios públicos, y en el caso de personas migrantes también en el sector industrial de seguridad privada; turismo y entretenimiento. En ambos grupos se presentan en contextos de una política empresarial discriminatoria y accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa. En el caso de las personas migrantes además ocurren afectaciones a la integridad personal por los servicios prestados por la empresa y afectaciones medioambientales, culturales, sociales, económicas por desarrollo de megaproyectos.

376. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de las personas **mayores** fueron los de construcción; extractivo; seguridad privada y servicios públicos en contextos de obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial; política empresarial discriminatoria; hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de proyectos.

377. El sector industrial en el que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de las **personas con discapacidad** fue el de servicios públicos, en un contexto de una política empresarial discriminatoria.

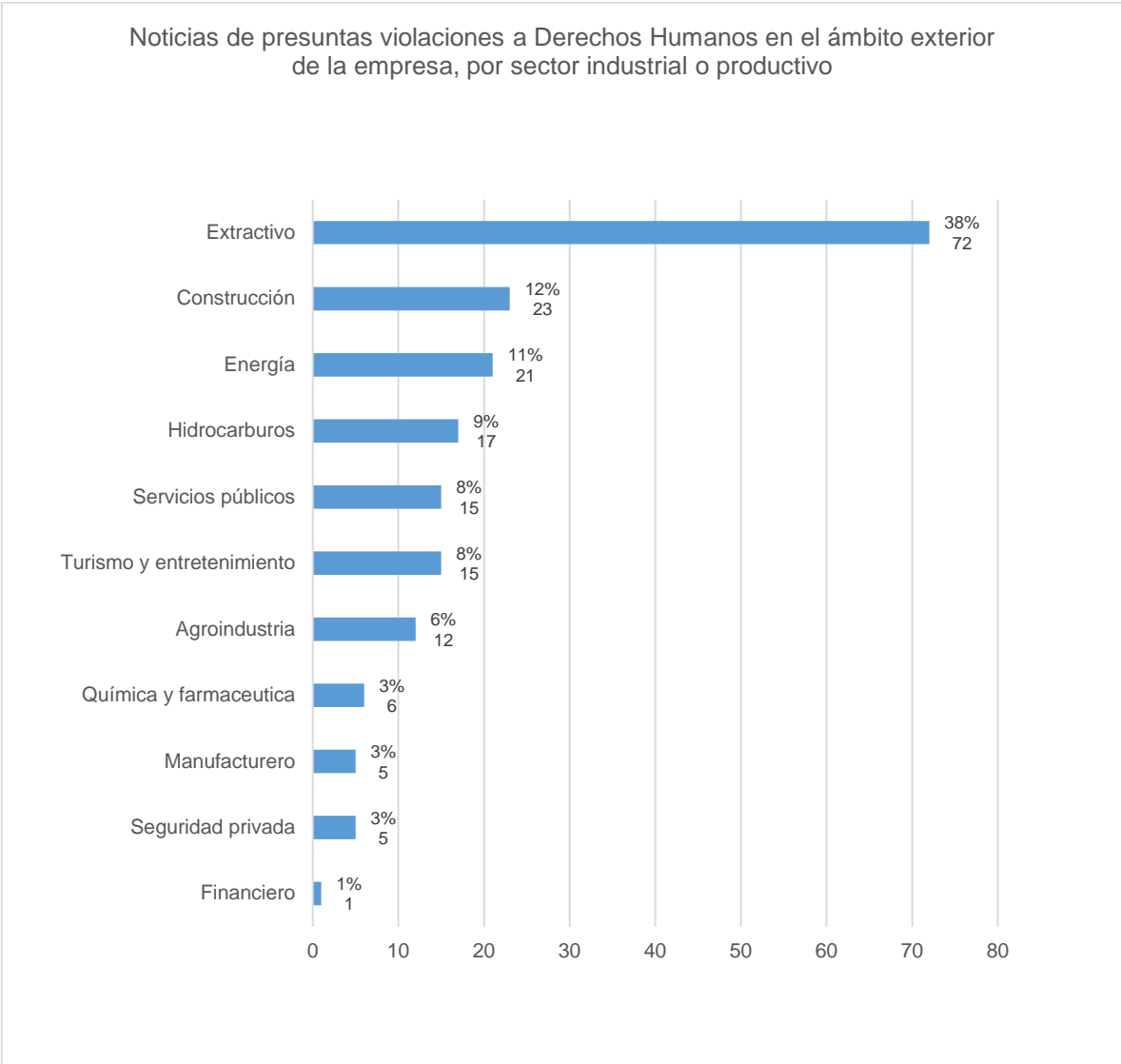
378. El sector industrial en el que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de las **personas privadas de la libertad** fue el de turismo (restaurantero en donde está incluido el servicio de prestación de alimentos, hotelero y entretenimiento), en un contexto de afectaciones a la salud pro el consumo de productos de la empresa de mala calidad.

379. Los sectores industriales en los que se presentaron situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de comunidades como campesinos, pescadores, ejidatarios, comunidad de pobladores y comunidad en general fueron generalizados en 9 de los 11 sectores industriales, en contextos comunes como afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos. Las comunidades de campesinos y ejidatarios tuvieron en común contextos de hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de proyectos y despojo de propiedades y/o falta de pago conforme al valor comercial. En ambos grupos también se presentaron en otros contextos que propician violaciones a sus derechos humanos.

380. La Comisión Nacional identificó en la mayoría de las 192 noticias al exterior de la empresa hacían referencia a afectaciones medioambientales, culturales, sociales y/o económicas por desarrollo de megaproyectos (82) que en múltiples ocasiones se encontraban vinculadas u ocurrían junto con otros abusos como falta de consulta previa indígena (29); hostigamiento, amenazas y/o criminalización de opositores al desarrollo de proyectos (19); despojo de propiedades y/o falta de pago conforme al valor comercial (13) y sobreexplotación de recursos naturales (10). También se identificaron noticias que referían frecuentemente accidentes y/o siniestros causados por irregularidad en la operación de la empresa (25);

afectaciones por disposición, manejo, tratamiento o vertimiento de desechos de la empresa (10); afectaciones por disposición, manejo, tratamiento o vertimiento de desechos de la empresa (11); obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial (11); política empresarial discriminatoria (8); afectaciones medioambientales y a la salud por el uso, transporte o producción de productos tóxicos y/o químicos (4); obtención de permisos irregulares de construcción (4); afectaciones a la salud por el consumo de productos de la empresa de mala calidad (4); corrupción (2); apropiación del patrimonio cultural indígena (2); operación de la empresa agudiza problemas para acceder al desarrollo de trabajadores y/o comunidades (2); obstaculización al acceso a la justicia y/o inadecuada reparación de la empresa por daños derivados de la actividad empresarial (2); trata de personas (1); afectaciones a la integridad personal por los servicios prestados por la empresa (1).

381. Los sectores industriales en donde se encontraron referencias a situaciones de riesgo para los derechos humanos al exterior son: extractivo (72 noticias), construcción (23 noticias), energético (21 noticias), hidrocarburos (17 noticias), servicios públicos (15 noticias), turismo (15 noticias) seguido de la agroindustria (12 noticias), químico y farmacéutico (6 noticias), manufactura (5 noticias), seguridad privada (5 noticias) y financiero (1 noticia).



Gráfica elaborada por el Programa Empresas y Derechos Humanos

382. Las entidades federativas en donde se presentaron la mayoría de los hechos referidos por noticias al exterior de la empresa fueron Oaxaca con 21, Puebla con 19, seguido de Sonora con 18 noticias. Una noticia puede referir hechos ocurridos en más de una entidad federativa.

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Oaxaca	21
Puebla	19
Sonora	18
Jalisco	15
Veracruz	14
Ciudad de México	13
Chiapas	12
Estado de México	11
Durango	10
Chihuahua	9
Guerrero	8
Baja California Sur	7
Morelos	6
San Luis Potosí	6
Hidalgo	6
Tabasco	6

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Tlaxcala	6
Quintana Roo	6
Baja California	5
Guanajuato	5
Sinaloa	5
Nayarit	4
Michoacán	4
Colima	3
Tamaulipas	3
Campeche	3
Nuevo León	3
Coahuila	2
Querétaro	2
Aguascalientes	1
Yucatán	1
Zacatecas	1

383. En suma, la problemática que se identificó del análisis de las Recomendaciones, así como del análisis en la búsqueda hemerográfica, se puede resumir en que existen situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos al exterior de las empresas por falta de supervisión de las autoridades de las actividades empresariales y por la emisión de permisos o licencias de forma irregular, por el desarrollo de proyectos a gran escala u operaciones empresariales que generan impactos adversos sobre el medio ambiente, recursos naturales, propiedad y acceso a servicios públicos, así como respecto a consulta indígena.

384. La Comisión Nacional considera que cualquier obra pública de gran dimensión y cualquier megaproyecto de infraestructura, sea originada por el gobierno (a cualquier nivel), o por un proyecto de inversión de empresas privadas para la creación o la mejora de infraestructura, siempre debe contar con un rostro de derechos humanos, es decir, que siempre debe haber una medición social, cuyo

parámetro sea el respeto a los derechos humanos en lo colectivo y la inclusión social del mismo.

385. Esto implica que se prevean posibles afectaciones, posibles soluciones a las mismas y posibles remediaciones o reparaciones de daños para evitar conflictos sociales y retraso en el desarrollo de una región. El diálogo y participación temprana y continua entre los desarrolladores y las comunidades en donde se desarrollará el proyecto con la información oportuna y adecuada y la inclusión del interés colectivo son ingredientes necesarios y fundamentales para el debido respeto a los derechos humanos en megaproyectos.

386. La Comisión Nacional considera que la obtención de una aprobación o “licencia social” desde los inicios del proyecto durante toda la etapa de ejecución permite que se eviten tensiones y se generen conflictos sociales entre las comunidades y entre las comunidades y las autoridades y empresas, lo que permite un mejor y sano desarrollo de cualquier proyecto. La poca alineación del desarrollo de infraestructura y el bienestar social, provoca tensiones sociales que terminan incidiendo en el proyecto.

3. Al interior y al exterior de las empresas

387. La Comisión Nacional emitió 3 Recomendaciones por violaciones a derechos humanos acreditadas, en un mismo caso tanto al interior como al exterior de las empresas. A continuación, se señalan las autoridades destinatarias, la entidad federativa en donde ocurrieron los hechos, los derechos humanos vulnerados, si la empresa que participó fue pública o privada, el sector industrial en el que se llevaron a cabo, así como un extracto de los hechos que provocaron la violación a derechos humanos en cada caso.

No.	Numero de Recomendación	Autoridades	Nivel de gobierno	Entidad Federativa	Tipo de empresa	Sector	Comunidad o grupo en situación de vulnerabilidad	Hechos
1	49/2009	<p>Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social</p> <p>Presidente Municipal de Hermosillo, Sonora</p>	<p>Federal</p> <p>Municipal</p>	Sonora	Privada	Servicios públicos	Niños, niñas y adolescentes	<p>En junio de 2009, se inició un incendio en la bodega ubicada en la Colonia Y griega en Hermosillo, Sonora, la cual pertenecía a la Secretaría de Hacienda, de ese mismo estado; el incendio se propagó hasta las instalaciones vecinas de la guardería ABC, S.C., subrogada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, causando la muerte de 49 menores de edad y 7 menores internados.</p>
2	68/2009	<p>Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p> <p>Procurador Federal de Protección al Ambiente</p> <p>Gobernador del Estado de Hidalgo</p> <p>Coordinador General de la LX Legislatura del Estado de Hidalgo</p> <p>Presidente Municipal de Zimapán, Hidalgo</p>	<p>Federal</p> <p>Estatal</p> <p>Municipal</p>	Hidalgo	Privada	Servicios públicos	<p>Mujeres</p> <p>Niños, niñas y adolescentes</p> <p>Comunidad de pobladores</p>	<p>En diciembre de 2007, habitantes de Zimapán se encontraban en la comunidad tratando asuntos de las instalaciones de una planta de residuos peligrosos que se había autorizado en 2004 por la Secretaría de Medio Ambiente. Cuando los habitantes se trasladaban fueron interceptados por el comisario ejidatario de San Antonio Zimapán, quien les bloqueó el camino amenazando con un arma. Posteriormente dos detenidos fueron llevados al ministerio público y luego trasladados al hospital en donde más de 200 personas se reunieron para impedir que estos</p>

								se dieran a la fuga, por ello más de 800 elementos de la Secretaría se hicieron presente, sin embargo, sin razón ni motivo golpearon a la comunidad incluida mujeres y niños, además de detener algunas personas.
3	66/2012	Secretario de Gobernación Secretaría del Trabajo y Previsión Social Gobernador del Estado de Nuevo León Miembros del Ayuntamiento de Monterrey, Nuevo León	Federal Estatad Municipal	Nuevo León	Privada	Turismo	Comunidad de personas en general	El 25 de agosto de 2011, se suscitó in incendio provocado dentro del Casino Royale, en donde perdieron la vida 52 personas, 11 resultaron lesionadas y hubo un número indeterminado de personas que fueron víctimas de diversos agravios, quienes fueron atendidos por las autoridades que arribaron al lugar.

388. En el análisis de la anterior tabla se desprenden Recomendaciones en las que se presentaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos tanto al interior como al exterior. En estos casos se identificaron mujeres, niños, niñas y adolescentes como grupos en situación de vulnerabilidad en el sector industrial de servicios públicos, en el contexto de irregularidades en los permisos de la empresa y un incendio en una guardería. Así como otros casos en los que se identificó a comunidades de personas en general y de pobladores en los sectores industriales de servicios públicos y turismo en el contexto de un incendio de un casino y la instauración de una planta de residuos peligrosos. La totalidad de casos se dieron con la participación de empresas privadas.

389. Los sectores industriales identificados fueron servicios públicos (2) y turismo (1).

390. En cuanto a autoridades responsables, de las 3 Recomendaciones se identificó al Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno Municipal de Hermosillo, Sonora, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, Gobierno del Estado de Hidalgo, Coordinación General de la LX del Estado de Hidalgo, Presidencia Municipal de Zimapán Hidalgo, Secretaría de Gobernación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno del Estado de Nuevo León y Ayuntamiento de Monterrey, Nuevo León.

391. En cuanto a la ubicación geográfica donde ocurrieron las situaciones que propician violaciones a derechos humanos fueron Sonora (1), Nuevo León (1) e Hidalgo (1).

392. En cuanto al tipo de empresa involucrada en las violaciones a derechos humanos, todos los casos fueron con la participación de empresas privadas.

393. En tanto a los años en los que emitieron las Recomendaciones, corresponden al 2009 - 2012.

394. Con respecto a las violaciones acreditadas en Recomendaciones emitidas por esta Comisión General, se identificó principalmente que el derecho a la vida, el derecho a la salud y a la seguridad jurídica son los tres que se encuentran con más acreditaciones de violaciones en las Recomendaciones emitidas por esta Comisión Nacional.

395. La Comisión Nacional identificó 11 noticias con respecto a situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos tanto en el interior como en el exterior de las empresas. En el **Anexo 3** se muestra una tabla en la que se señala el sector industrial y entidad federativa en donde se refiere que ocurrieron los hechos, la fuente hemerográfica, las comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad, el tema en el que se desenvuelven los hechos y un extracto de los mismos.

396. En el análisis del resultado hemerográfico, se identifican en el ámbito exterior de las empresas los siguientes grupos en situación de vulnerabilidad: 1 respecto a pueblos y comunidades indígenas, 1 respecto a niños, niñas y adolescentes, 1 respecto a mujeres y 1 respecto a personas con discapacidad. En cuanto a las comunidades, 6 fueron respecto a comunidad de pobladores, 5 comunidad en general y 9 trabajadores. Hubo casos en que no se identificó a una comunidad o un grupo en particular. En dicha numeralia debe considerarse que hay noticias en las que se pueden identificar más de un grupo o comunidad, por lo que hay un número mayor de grupos y comunidades afectadas que de las noticias analizadas.

397. El sector industrial en el que se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos de los **pueblos y comunidades indígenas y niños, niñas y adolescentes** fue el financiero, en un contexto de financiamiento a operaciones empresariales violatorias a derechos humanos y condiciones irregulares laborales por trabajo infantil.

398. El sector industrial en el que se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos de las **mujeres** fue el extractivo en un contexto de condiciones irregulares laborales en el centro de trabajo (higiene, seguridad; equipo y/o capacitación adecuada) y/u operación de la empresa, salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o de contratación; así como de que la operación de la empresa agudiza problemas para acceder al desarrollo de trabajadores y/o comunidades.

399. El sector industrial en el que se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos de las **personas con discapacidad** fue el de servicios públicos en el contexto en el que la operación de la empresa agudiza problemas para acceder al desarrollo de trabajadores y/o comunidades.

400. En cuanto a las comunidades, los sectores industriales en los que se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos de

comunidad de pobladores, comunidad en general y trabajadores fueron el manufacturero, extractivo, financiero, seguridad privada, extractivo y servicios públicos. Los pobladores y trabajadores en un contexto de condiciones irregulares laborales en el centro de trabajo, salariales, seguridad social, jornadas, despidos y/o contratación; así como en el contexto de que la operación de la empresa agudiza problemas para acceder al desarrollo de trabajadores y/o comunidades. En el caso de los trabajadores y la comunidad en general fue frecuente identificar que la ausencia de permisos y/o autorizaciones necesarias para prestar un servicio en el sector de la seguridad privada fue predominante.

401. Los sectores industriales en donde se identificaron situaciones que propician violaciones a derechos humanos al interior y al exterior de las empresas son: seguridad privada (4 noticias), extractivo (3 noticias), servicios públicos (2 noticias), financiero (1 noticias) y manufacturero (1 noticias).

402. Las entidades federativas en donde se presentaron los hechos se muestran a continuación.

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Veracruz	1
Sonora	1
Tamaulipas	1
Zacatecas	1
Guanajuato	1

Entidad Federativa	Núm. de noticias
Oaxaca	1
Nuevo León	1
Estado de México	1
Tabasco	1
Puebla	1

403. En suma, en el ámbito interior, ámbito exterior, así como interior y exterior la Comisión Nacional identificó irregularidades en la operación y funcionamiento de las empresas, en las que se dieron contextos que no solamente afectaron a las personas trabajadoras de la empresa, sino también al exterior de la misma respecto de terceros, en muchos casos se dieron contextos de siniestros al interior que impactaron también al exterior.

VII. CONSIDERACIONES FINALES

404. Para cumplir con los tres objetivos de esta Recomendación General señalados en el párrafo 9, a lo largo del documento se han establecido los parámetros de respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas públicas y privadas en México (primer objetivo). Para cumplir los otros dos objetivos, en el siguiente apartado *VIII Recomendaciones Generales* se presentan propuestas de política pública encaminadas a que haya debida alineación de la relación Estado-Derechos Humanos-Empresa (segundo objetivo), y propuestas de modificaciones legislativas específicas para que en las actividades de las empresas se incluya como uno de sus componentes el tema de observancia y respeto a los derechos humanos (tercer objetivo).

405. La Comisión Nacional considera que para alcanzar la materialización de la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos* es importante que las autoridades destinatarias de las Recomendaciones Generales emitidas por este Organismo Nacional, referidas en el presente documento (párrafos 320 y 348), cumplan en sus términos los puntos y propuestas señaladas en cada una de esas Recomendaciones Generales, en lo relativo a las actividades empresariales, bajo un enfoque de derechos humanos, así como a las propuestas de la presente Recomendación General.

406. Se enviará copia de la presente Recomendación General al Presidente de la SCJN, a efecto de que considere la conveniencia y pertinencia de establecer acciones para que los jueces y magistrados al resolver expedientes en los que la *litis* involucre temas de empresas y derechos humanos, la presente Recomendación General sea una fuente de consulta al momento de resolver y determinar la reparación de violaciones a derechos humanos vinculadas con actividades empresariales.

407. Se enviará copia de la presente Recomendación General a los Presidentes y Presidentas de cada uno de los organismos integrantes de la Federación Mexicana de Organismos Públicos de Protección y Defensa de los Derechos Humanos, a efecto de que incorporen el enfoque de empresas y derechos humanos en el análisis y la investigación de los hechos de las quejas relacionadas con actividades empresariales.

408. Se enviará copia de la presente Recomendación General, a través de la Secretaría de Economía a todas las cámaras y confederaciones empresariales, para que a su vez las hagan del conocimiento de sus agremiados, afiliados o integrantes para que se sumen a la consolidación de la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos*.

409. Por lo antes expuesto, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula, respetuosamente, a Ustedes señoras y señores, las siguientes:

VIII. RECOMENDACIONES GENERALES

A Usted, señor Presidente de los Estados Unidos Mexicanos:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para impulsar dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 las políticas públicas encaminadas a consolidar el respeto a derechos humanos en todas las actividades empresariales, en todos los sectores productivos del país.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para que todas las instancias y dependencias de la Administración Pública Federal observen y cumplan en sus términos, los puntos recomendatorios de la presente Recomendación General, así como los puntos recomendatorios pendientes de cumplimiento de las Recomendaciones Generales referidas en el presente documento.

A Ustedes, señoras y señores integrantes del H. Congreso de la Unión:

PRIMERA. Establecer las acciones legislativas necesarias para incorporar dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 las políticas públicas encaminadas a consolidar el respeto a derechos humanos en todas las actividades empresariales, en todos los sectores productivos del país.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para que las comisiones legislativas que correspondan, de cada una de las Cámaras, realicen el análisis y, en su caso, elaboren la iniciativa de reforma de ley correspondiente, con base en la presente Recomendación General, para modificar la Ley General de Sociedades Mercantiles, la Ley del Mercado de Valores, la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios Públicos y la Ley de Asociaciones Público-Privadas, a efecto de que se incorporen las reglas de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales en los términos de la presente Recomendación General.

TERCERA. Establecer las acciones necesarias para llevar a cabo una revisión periódica de la legislación referida en la presente Recomendación General y, en su caso, formular la iniciativa de ley que corresponda a efecto de que se incorporen las reglas de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales en los términos de la presente Recomendación General.

A Usted, Secretaria de Gobernación:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para los trabajos de diseño, elaboración y aprobación del Plan de Acción Nacional alineados a los *Principios Rectores* y con indicadores de cumplimiento; que en la elaboración participen representantes de la sociedad civil, la academia, sindicatos de trabajadores, personas líderes indígenas, representantes del sector empresarial, de empresas de

participación estatal mayoritaria, y de empresas productivas del Estado, así como de las Secretarías e instancias de la Administración Pública Federal que se considere necesaria su participación y, en su caso, organizaciones internacionales.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública a seguir por todas las instancias y dependencias de la Administración Pública, cuyas tareas, funciones y actividades se relacionen con el tema empresas y derechos humanos que exijan a las empresas públicas y empresas privadas la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

TERCERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la *“cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos”*. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

CUARTA. Establecer las medidas necesarias para contar con mecanismos de coordinación entre las autoridades de los 3 niveles de gobierno, para atender y resolver las violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial, con particular consideración a las comunidades y grupos en situación de vulnerabilidad.

A Usted, Secretaria de Economía:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para que la presente Recomendación General sea enviada a todas las Cámaras de Comercio, de Servicios y de Turismo, a las Cámaras de la Industria, así como a las Confederaciones de empresas que tengan registro en la Secretaría de Economía, para que sus agremiados conozcan y asuman la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos* en los términos desarrollados en la presente Recomendación General.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para que las cámaras y confederaciones empresariales asuman el compromiso público de sus agremiados de incorporar y asumir la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

TERCERA. Establecer las acciones necesarias para el adecuado funcionamiento del Punto Nacional de Contacto, entre las que se incluyan la emisión de lineamientos, acuerdos o manuales de operación y la publicación anual de un reporte de actividades.

CUARTA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la *“cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos”*. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación

de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

QUINTA. Establecer esquemas de alianzas con las distintas Cámaras y Confederaciones de todos los sectores productivos para generar programas conjuntos, dentro de sus competencias, encaminados a consolidar la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos*.

A Usted, Secretaría de Energía:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública a seguir, para que se exija a las empresas privadas con las que se celebren relaciones jurídicas, la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la *“cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos”*. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

TERCERA. Establecer las acciones necesarias para que, en su carácter de Presidenta del Consejo de Administración de PEMEX y CFE, haga llegar la presente Recomendación General a los titulares de todas y cada una de las empresas productivas subsidiarias de PEMEX Y CFE, para que observen los términos de la presente Recomendación General en las relaciones jurídicas que celebren con empresas privadas.

A usted Secretario de Hacienda y Crédito Público:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de vigilancia del sistema bancario nacional, y de manera particular en lo relativo a las organizaciones auxiliares de crédito, se exija a las empresas participantes la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

A Ustedes, señoras y señores Secretaria del Trabajo y Prevención Social; Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales y Secretario de Comunicaciones y Transportes:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública a seguir, para que se exija a las empresas privadas con las que se celebren relaciones jurídicas, la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la “*cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos*”. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

A Ustedes, señores Director General de Comisión Federal de Electricidad y Director General de Petróleos Mexicanos:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para que emitan una declaratoria pública de *compromiso corporativo de respeto a los derechos humanos*” en sus actividades empresariales, en términos de la presente Recomendación General.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para que se elabore y ejecute un plan de debida diligencia empresarial, dentro de las empresas en los términos de la presente Recomendación General.

TERCERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la “*cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos*”. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación

de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

A ustedes Presidentes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de autorizaciones, a empresas que operen en el sistema financiero nacional, se les exija la observancia y cumplimiento de los cuatro elementos para calificar a una *empresa responsable de respetar derechos humanos*: cumplimiento de la ley, *compromiso corporativo* de respeto a derechos humanos, establecer procesos de debida diligencia empresarial y establecer mecanismos de reparación por violaciones a derechos humanos.

A Ustedes, señores Directores Generales de Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero; de Nacional Financiera, S.N.C.; de Sociedad Hipotecaria Federal, S.N.C.; del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.; del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.; Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C. y Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública el exigir y evaluar los reportes de debida diligencia empresarial como requisito previo al otorgamiento de financiamiento a empresas privadas, así como supervisar de forma periódica y continua, durante el periodo del financiamiento, el apego a la actividad empresarial financiada a los estándares de respeto a los derechos humanos, en los términos de la presente Recomendación General, pudiendo usar como base las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional, o los Principios de Ecuador que integran

procesos de debida diligencia en derechos humanos para evaluar la viabilidad de otorgar financiamiento.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la “*cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos*”. Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

A ustedes señoras y señores Procuradoras y Procuradores de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente; de la Procuraduría Agraria; de la Procuraduría Federal del Consumidor; de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; Comisionado de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico; Comisionado de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros y Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública el incorporar en sus procesos y procedimientos el enfoque de empresas y derechos humanos al resolver las quejas y denuncias, en los términos de la presente Recomendación General, de manera particular en los casos que involucren comunidades o grupos en situación de vulnerabilidad.

A ustedes, señoras y señores Gobernadoras y Gobernadores de las Entidades Federativas y Jefa de Gobierno de la Ciudad de México:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para impulsar dentro de los Planes Estatales de Desarrollo correspondientes las políticas públicas encaminadas a consolidar el respeto a derechos humanos en todas las actividades empresariales, en todos los sectores productivos de la entidad federativa o Ciudad de México que corresponda.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para que todas las instancias y dependencias de la Administración Pública Estatal observen y cumplan en sus términos, los puntos recomendatorios de la presente Recomendación General, así como, en su caso, los puntos recomendatorios pendientes de cumplimiento de las Recomendaciones Generales referidas en el presente documento.

A Ustedes, señoras y señores integrantes de los Poderes legislativos de las entidades federativas:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para que las comisiones legislativas que correspondan, realicen el análisis y, en su caso, elaboren la iniciativa de ley correspondiente con base en la presente Recomendación General para modificar las leyes de carácter estatal relacionadas con las actividades empresariales, a efecto de que se incorporen las reglas de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales en los términos de la presente Recomendación General.

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias para hacer una revisión periódica de la legislación estatal para, en su caso, formular la iniciativa de ley que corresponda para que se ajusten a lo señalado en la presente Recomendación General.

A todas las autoridades destinatarias de la presente Recomendación General:

ÚNICA. Instruir a quien corresponda para que informe a la Comisión Nacional, de manera periódica, las acciones, estrategias generales y rutas de trabajo que se realicen para el cumplimiento de los puntos recomendatorios de esta Recomendación General.

La presente Recomendación General es de carácter general, de acuerdo con lo previsto en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción VIII, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 140, de su Reglamento Interno, fue aprobada por el Consejo Consultivo de esta Comisión Nacional en su sesión ordinaria 382 de fecha 13 de mayo de 2019. La presente Recomendación General tiene el carácter de pública y busca incidir en las políticas públicas del Estado mexicano, que generen modificaciones legales para evitar prácticas administrativas que constituyan o propicien violaciones a los derechos humanos en las actividades de las empresas, así como consolidar una *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos*. Con base en el mismo fundamento jurídico, se informa a ustedes que se le dará seguimiento a esta Recomendación General, por lo que si bien no requiere de aceptación por parte de las instancias destinatarias; se requiere que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de las recomendaciones se envíen a esta Comisión Nacional en los términos previstos en los puntos recomendatorios.

EL PRESIDENTE

MTRO. LUIS RAÚL GONZÁLEZ PÉREZ