

LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS FRENTE A LA ACTIVIDAD
EMPRESARIAL

The Defense of Human Rights Against Business Activity

Ángel Alberto PAREDES ZAMARRIPA*

Sumario:

I. Los Derechos Humanos en el ámbito público y privado II. Responsabilidad Social Empresarial y el trabajo digno III. Antecedentes de la normativa internacional de responsabilidad empresarial en Derechos Humanos IV. Instrumentos internacionales V. Normativa interna VI. Los organismos públicos de derechos humanos frente a la actividad empresarial VII. Secretaría del Trabajo y Previsión Social VIII. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación XI Conclusiones

Abstrac: Este artículo da a conocer el nuevo paradigma que se construye en torno al compromiso que tienen las empresas de salvaguardar derechos humanos. Es de precisar, que la competencia de las Comisiones de Derechos Humanos versa en proteger a los ciudadanos frente acciones y omisiones realizados por el Estado que vulneren alguna potestad jurídica. Sin embargo, hoy en día el marco de actuación de estos Organismos se acrecentó, a efecto de que además de fincar responsabilidades a los Estados, también sea extensiva a las empresas.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Agenda 2030, Trabajo Digno, Derechos Humanos.

Abstrac: This article reveals the new paradigm that is built around the commitment that companies have to safeguard human rights. It should be noted that the competence of the Human Rights Commissions is to protect citizens against actions and omissions carried out by the State that violate any legal authority. However, nowadays the framework of action of these Organizations has increased, so that in addition to assigning responsibilities to the States, it is also extended to companies.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Guiding Principles on Business and Human Rights, Agenda 2030, Decent Work, Human Rights.

* Licenciado en derecho, alumno de la Maestría Interinstitucional en Derechos Humanos de la Universidad de Guanajuato, miembro del Comité Editorial de la Revista "Órgano de Divulgación Jurídica Themis" de la UASLP y visitador adjunto adscrito a la Dirección de Canalización Gestión y Quejas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí. Correo electrónico: angel.paredes.law@gmail.com

I. Los Derechos Humanos en el ámbito público y privado

A lo largo de la historia, se ha destacado que los Derechos Fundamentales son producto de una lucha continua de grupos sociales en situación de vulnerabilidad. Hoy en día, los podemos definir como esos “derechos que tienen todas las personas por el solo hecho de ser como tal, y que les permite su máxima realización material y espiritual, con responsabilidad para su propia comunidad”¹. Además de lo que acertadamente refiere el autor Witker Velázquez, los Derechos Humanos también pueden ser entendidos como una especie de esfera protectora del gobernado frente a las acciones y omisiones del Estado. Es decir, que se tienen potestades jurídicas que se encuentran consagradas tanto en ordenamientos de derecho doméstico como internacional, a efecto de que el Estado los cumpla para evitar alguna vulneración de Derecho.

Tal es el caso, de la dificultad histórica que tuvo que pasar la sociedad mexicana para que fuese reconocido el derecho al trabajo, con una regulación exhaustiva tendiente a proporcionar un trato digno por parte de las empresas. Es de recordar que, “el grave error del Estado porfirista estribaba en atraer capitales a cualquier costo, lo que lo llevaba a proteger mucho a las empresas trasnacionales a costa del esfuerzo de los trabajadores mexicanos (...) Las jornadas de 12 horas, el suministro de recursos por medio de la tienda de raya, las inclementes condiciones en las que trabajaban la mayor parte de los obreros: todos eran puntos que bien podrían ser regulados por el Estado”². En este sentido, la sociedad mexicana tenía una escasa protección en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores, frente a las grandes empresas que se introdujeron en el Estado Mexicano en ese tiempo.

A consecuencia de ello, el constituyente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM) de 1917, estableció en su texto el título sexto, referente al trabajador y la previsión social, en el que instituyó: como jornada máxima las ocho horas, la duración de máximo de siete horas para trabajos nocturnos, la prohibición del trabajo insalubre y peligroso para mujeres y jóvenes menores de dieciséis, el descanso de por lo menos un día después de haber trabajado seis, la incapacidad antes y después del parto para las mujeres, el salario mínimo, que el pago se pagara en moneda en curso, lo relativo a las jornadas extras de trabajo, la obligación del patrón para los empleadores agrícolas,

¹ Witker Velázquez, Jorge Alberto, *Juicios orales y derechos humanos*, 1a. ed., México, UNAM, 2016, p. 1.

² Morales Moreno, Humberto, “El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928”, *Revista de la facultad de derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, núm. 82, junio – noviembre 2019, p. 259.

industriales o mineros de brindarles habitaciones, la indemnización por concepto de riesgos laborales que pudieran sufrir los trabajadores y el derecho de huelga. Aspectos que fueron de los más revolucionarios en la CPEUM ya que fue “la primera en el mundo que colocara en su Constitución Política las garantías y los derechos del proletariado trabajador, que por siglos había pugnado por afianzarse a un plano de igualdad entre el capitalismo imperialista, predominante en los gobiernos de todos los países”³.

En este entendido, el constituyente de 1917 integró acertadamente los aspectos esenciales que constituyen al trabajo digno, por lo que el texto normativo se consideró como una Constitución revolucionaria por los aspectos sociales que integraba. Ahora bien, desde el año 1917 se han realizado diversas reformas para ampliar la protección de los trabajadores. Tal es el caso, que en el año 2011 se realizó una reforma en materia de derechos humanos para darles mayor importancia, toda vez que se reconocen “los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales. (...) las garantías para su protección. (...) el principio de interpretación pro persona. (...) obligaciones de las autoridades, incluyendo las jurisdiccionales, respecto de los derechos humanos. (...) los principios de interpretación de los derechos humanos.”⁴. En efecto, esta reforma robustece la protección de los derechos humanos de cualquier persona en el Estado Mexicano, en virtud de que se tiene como marco de protección de derechos, lo previsto en la legislación mexicana e internacional, con la finalidad de brindar una protección más amplia al gobernado.

Al partir de este pasaje histórico, se identifica “la relación jurídica que se instituye entre el sujeto titular de los derechos humanos que le son reconocidos por los ordenamientos jurídicos con respecto a otro sujeto que será el obligado a observar dichos derechos humanos conferidos.”⁵. En este entendido, existen dos figuras jurídicas en esta relación de Derecho, la primera es el Estado como el sujeto obligado en la observancia de que sus actuaciones se desarrollen con total apego a estas potestades fundamentales, y en segunda instancia está el titular, que son todas aquellas personas beneficiadas de los Derechos Humanos consagrados en el Derecho Doméstico e Internacional.

³ Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2a ed., México, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, p. 150

⁴ Jiménez, Moles, “Acceso a la justicia laboral (trabajadores al servicio del Estado)”, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH, 2017, p. 432.

⁵ Olivos Campos, José Rene, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2a. ed., México, Porrúa, 2011, p. 38.

A partir de lo anterior, se detectan dos esferas jurídicas, la primera es la relativa al Derecho Público y Privado, el primero “se refería, entonces, al gobierno, a la organización y funciones del Estado, así como sus relaciones con los particulares y las que pudiera mantener con otros Estados”⁶; en segunda instancia, el derecho privado es el concerniente a las relaciones que tienen los ciudadanos entre sí, es de precisar que sus acuerdos o “sus normas podían ser modificadas por la voluntad de los individuos a quienes estaban dirigidas”⁷. En otras palabras, se refiere a las relaciones contractuales que existen entre ciudadanos, que a su vez es regulada por diferentes ordenamientos, por ende, una empresa es considerada un ente particular, al generarse una relación contractual con los trabajadores y la empresa.

Ahora bien, en atención a los principios de progresividad y pro-persona, la obligatoriedad de protección a Derechos Humanos corresponde también para las empresas, ya que, como ente privado, tiene una relación estrecha con sus trabajadores y en analogía con el Estado, la empresa sería un ente superior de los trabajadores que debe garantizar sus derechos. En este sentido, el Estado sería el sujeto obligado que deberá vigilar que las empresas protejan los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

II. Responsabilidad Social Empresarial y el trabajo digno

En el apartado anterior se mencionó de manera muy general sobre la responsabilidad que tienen las empresas en materia de protección al trabajo digno de sus colaboradores. Esta idea surge de la llamada Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE), que es definida como “el compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como la de la comunidad local y de la sociedad en general.”⁸. La RSE incluye no solo el derecho a un trabajo digno para las y los empleados, sino también, plasma el interés de un desarrollo sostenible en beneficio del medio ambiente y de la comunidad en la que se encuentra instalada la empresa.

Este proceso de concientización y aplicación de buenas prácticas se realiza en el momento que una empresa se comprometa a tener una “responsabilidad social empresarial como un conjunto de políticas que las empresas deciden adoptar libre y voluntariamente con

⁶ Quintana Adriano, Elvia Arcelia, “Derecho público y derecho privado”, *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau, Derecho Romano, Historia del Derecho*, México, UNAM, 2006, p. 409.

⁷ *Idem*.

⁸ González, Ayima Yuri y Robaina Daniel Alfonso, “Análisis de la responsabilidad social empresarial basado en un modelo de lógica difusa compensatoria”, *revista ingeniería industrial del Instituto Superior Politécnico “José A. Echeverría” La Habana*, Cuba, vol. 36, núm. 1, enero – abril 2015, p. 59.

la finalidad de contribuir de forma adecuada a la sociedad contribuye con la conservación del medio ambiente y mantiene relaciones beneficiosas con determinados grupos de interés.”⁹. Además de que la empresa enuncie que es socialmente responsable, deberá diseñar e implementar políticas de protección a derechos humanos de los trabajadores, medio ambiente y la comunidad.

Este concepto pretende cambiar la visión del empresario arcaico, que se venía forjando desde del porfirismo, carrancismo y de cierta manera hasta la actualidad, quienes solo buscaban un beneficio propio sin tomar en cuenta a trabajadores o al medio ambiente. Esta invitación de crear políticas de protección como parte de la RSE es “un proceso de transformación evolutivo que el mundo empresarial ha tenido que llevar a cabo para pasar de sociedad industrial antigua, a una más actual, globalizada y responsable, consciente y comprometida con la conservación del medio ambiente y de la sociedad en su conjunto”¹⁰. De esta relación empresarial se puede identificar diferentes actores involucrados en las acciones que realiza la empresa. Este grupo de participantes Edward Freeman lo llamo *stakeholders* y lo definió como “*any group or individual who can affect or is affected by the achievement of an organization's purpose.*”¹¹. Asimismo, los *stakeholders* “abarcan desde los accionistas hasta los empleados y proveedores de una empresa.”¹². En complemento, también es de incluirse a los gobiernos, la comunidad, los clientes, la sociedad civil. Sin embargo, para este estudio tomaré en consideración a las personas trabajadoras.

Como se hacía mención, las políticas de protección ayudan a que se genere un ambiente digno y por ende más personas desearán trabajar en la empresa que desarrolla de forma adecuada la RSE. Como bien lo expresó Esther Castaño, quien refirió que al “mostrar interés en los colaboradores y darles importancia no solo se logra que estos hagan su deber, sino que el crecimiento personal y la satisfacción se desborda sin límites en entrega hacia la organización, se aumenta la productividad y mejora la competitividad”¹³. Esta es una visión

⁹ Pérez Espinoza, María José *et al.*, “La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro”, *revista universidad y sociedad*, vol. 8, núm. 3, septiembre 2016, p. 171.

¹⁰ *Ibidem*, p. 172.

¹¹ Freeman, Edward, *Strategic management: a stakeholder approach*, 1a. ed., Unites States of America, Cambridge University Press, 2010, p. 53.

¹² Romero, Alejandro, “Participación del sector privado en el sistema nacional de combate a la corrupción”, *Temas y tópicos jurídicos a propósito de Serafín Ortiz Ortiz*, México, UNAM, 2020, p. 493.

¹³ Castaño, Esther, “Comunicar la responsabilidad social, una opción de éxito empresarial poco explorada”, *revista lasallista de investigación*, vol. 8, núm. 2, julio - diciembre 2011, p. 175.

que no todas las empresas tienen, ya que el realizar acciones y políticas tendientes a garantizar un ambiente digno para los *stakeholders*, se traduce en que deberán invertir capital económico y humano que se dedique a la realización e implementación de esas acciones, sin embargo, dichas políticas generarán un beneficio para la empresa a largo plazo.

En este contexto los aspectos que deben considerar las empresas para elaborar las políticas tendientes a garantizar un trabajo digno, son el brindar “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”¹⁴. En este concepto, la Organización Mundial del Trabajo, enuncia la directriz de los aspectos que deben ser aplicados en las políticas permanentes que se desarrollen las empresas. En primer término, considera necesario que los salarios sean justos, es decir que sean acordes a la actividad que desarrollen los *stakeholders*, asimismo, las comisiones de seguridad e higiene de la empresa tienen la tarea vigilar todos los protocolos y normas oficiales aplicables a la naturaleza de la empresa, para así garantizar la seguridad del personal que labora en la empresa. En complemento a lo anterior, a los *stakeholders* se les debe permitir crecer profesionalmente por parte de la empresa, mediante la implementación de capacitaciones, certificaciones o cursos que se pudieran implementar. Otro factor relevante es la calidad de vida que, a pesar de la demanda de trabajo, permita que los *stakeholders* puedan tener tiempo con su familia. Adicionalmente, se debe procurar la igualdad de oportunidades y de cualquier aspecto entre hombres y mujeres, al ser uno de los puntos señalados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), que en apartados posteriores será abordado.

No obstante, la RSE “va más allá del mero cumplimiento de la legislación nacional existente y se refiere a todas las actividades sociales y medioambientales que las empresas realizan de forma voluntaria y que exceden de los mínimos requeridos (si es el caso) por la legislación nacional, lo que equivale a decir que los mínimos legales son, al menos,

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente*, [en línea], s.a., disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

cumplidos estrictamente por parte de las empresas.”¹⁵. Como lo indica la cita anterior, las empresas deben de tener conciencia de que a partir de su actividad productiva se pueden violentar derechos humanos ambientales o de sus colaboradores, por lo que deben realizar un análisis de sus procesos y a partir de ello determinar las posibles violaciones que se cometan. Una vez se tenga la información, se debería elaborar un plan de trabajo, con diferentes acciones tendientes a cesar o mitigar las violaciones a derechos humanos. No obstante, al trabajo digno como parte integrante de la RSE, no se le ha dado la categoría requerida por el Estado y empresas, por ende, desde nivel internacional se ha tratado de regular y demostrar que las empresas también deben de proteger derechos humanos, en especial con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

III. Antecedentes de la normativa internacional de responsabilidad empresarial en Derechos Humanos

El tema de empresas y derechos humanos siempre ha tenido presencia en la historia desde el término de la Segunda Guerra Mundial, ya que, con la creación de los juicios de Nuremberg, se enjuicio a diferentes empresas penalmente por los diferentes crímenes internacionales que resultaron de esa guerra. A partir de este punto de la historia, ya se tenía un crecimiento empresarial, y con el paso del tiempo se fueron acrecentando aún más, por ese motivo la ONU pensó en un documento que estableciera ciertas directrices a efecto de guiar su actuar. De lo anterior y con “resultado de un informe de 1974 (...) se crearon el Centro sobre Corporaciones Transnacionales y la Comisión sobre Corporaciones Transnacionales de la ONU. Fue esta última la que tuvo como objetivo el desarrollo de un código de conducta comprehensivo que incluyera los principales riesgos y preocupaciones respecto al funcionamiento y accionar de las empresas multinacionales. (...) El proyecto de Código de Conducta fue presentado en la octava sesión de la Comisión sobre Corporaciones Transnacionales, en 1982. (...) como resultado del intenso debate entre las diferentes facciones que intervinieron en torno al trato de las corporaciones transnacionales, se consideró que estaba aún incompleto.”¹⁶. Posteriormente, Estados y empresas realizaron

¹⁵ Vives, Antonio et al., *Responsabilidad social de la empresa y en las Pymes de Latinoamérica*, 1a. ed., Estados Unidos de América, Banco Interamericano de Desarrollo, 2005, pp. 19-20.

¹⁶ Cantú Rivera, Humberto, *La responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos*, 1a. ed., México, CNDH, 2018, pp. 22-23.

diferentes discusiones y análisis de la aplicabilidad de ese ordenamiento. No obstante, “fue perdiendo su característica ideología regulatoria, acercándose más al objetivo de los países desarrollados, que contemplaba un código minimalista en el que se establecieran directrices y no normas vinculantes; así, la última versión del código fue presentada en mayo de 1990.”¹⁷.

Posterior a ello continuaron los análisis y aportaciones en la Organización de las Naciones Unidas, para elaborar ese marco normativo de regulación empresarial. De acuerdo a lo anterior, “en 1999, el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Kofi Annan, presentó en el Foro Económico mundial, (...) una propuesta que se acercaba más a la ideología de los países capitalistas y de las empresas (...) Consistente en nueve principios, que posteriormente fueron ampliados a diez, nació el Pacto Mundial (Global Compact en Inglés), con el que se buscaba que las empresas que se suscribieran de manera voluntaria a dicha iniciativa”¹⁸. Es de precisar que, este documento integró algunos principios de la RSE, como lo fue: el respeto a los derechos humanos, la igualdad, libertad de negociación colectiva, protección del medio ambiente, erradicación del trabajo infantil y forzoso.

Se continuó con el análisis del contexto empresarial, por ello “entre los años 2002 y 2003 se gestó un proyecto similar en la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. A este proyecto, (...) se le denominó las Normas sobre la responsabilidad de las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, (...) la extinta Comisión de Derechos Humanos de la ONU determinó que no debía dársele ningún seguimiento a la aplicación de las normas, y que por el hecho de ser un documento realizado de manera autónoma por la Subcomisión, sin haber sido solicitado por algún otro órgano de las Naciones Unidas, carecía de todo valor jurídico.”¹⁹ Cabe señalar que este documento abordaba, en su gran mayoría los mismos aspectos que el anterior código, sin embargo se dejó sin aplicabilidad y seguimiento.

De tal manera se nombró “al Profesor John Ruggie como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las Empresas Transnacionales, para aclarar el alcance de las Normas, y en su caso clarificar el panorama en torno a las

¹⁷ *Ibidem*, p. 24.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ *Ibidem*, pp. 25-27.

responsabilidades que las empresas tienen en el ámbito de los derechos humanos. Ruggie se desempeñó en dos mandatos de tres años, el primero del 2005 al 2008, en el que desarrolló el marco conceptual Proteger, Respetar y Remediar.”²⁰. En ese momento, ya era más palpable el interés la ONU por encontrar un marco regulatorio de las empresas frente a los derechos humanos.

En el segundo periodo de su administración que correspondió “entre el 2008 y 2011, tomando como base el marco conceptual que ya había desarrollado, diseñó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”²¹. Cabe señalar, que los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”²², incluyeron lo esencial que se había planteado para el código de conducta de 1974, ya que contiene tres apartados que crean el deber del Estado de proteger los Derechos Humanos en relación con la responsabilidad que tienen las empresas de respetar estas potestades y los mecanismos de reparación que tienen a su alcance las empresas. Asimismo, dentro de los tres pilares operativos de este documento, se tiene el llamado compromiso político, que se traduce en una declaratoria pública que deberán realizar los altos mandos de la empresa, en el que externarán su compromiso de proteger derechos humanos; en segunda instancia está el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, en el que la empresa identificará cuales son los derechos humanos que con regularidad se violentan, a efecto de respetar, proteger, prevenir, mitigar, remediar y eliminar esa conducta violatoria a derecho; por último está la reparación del daño, en el que se diseñaran una serie de acciones compensatorias o reparatorias del menoscabo que causó la lesión del derecho humano violentado.

Ahora bien, por parte de la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE), también se adentró a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos. Esta Organización, en el año de 1960 creó un ordenamiento jurídico con el objeto de “promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas.”²³. Sin embargo, requería la suscripción de los Estados para poder ser partícipe de los diferentes programas que implementa esta

²⁰ *Ibidem*, p. 27.

²¹ *Ibidem*, p. 28.

²² Organización de las Naciones Unidas, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, Estados Unidos de América, 2011.

²³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Quiénes somos OCDE*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.oecd.org/acerca/>

Organización y se trabajarían en coordinación con “dos comités asesores —uno representando a la industria y los negocios, otro a los sindicatos y organizaciones de trabajadores—”²⁴, por lo que se tiene un respaldo tanto de experiencias de Estados como de los grupos de expertos.

Es de precisar que, tan solo dos años después de que la ONU elaborara su primer código de responsabilidad empresarial, la OCDE ya trabajaba en un documento regulatorio del actuar empresarial con relación a los derechos humanos. Por lo que, en el año 1976 diseñó y adoptó la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, como “un compromiso político de los Estados Parte de la OCDE para mejorar el ámbito de las inversiones, alentar la contribución de las empresas multinacionales al progreso económico y social, y reducir y resolver las dificultades que surgieran como resultado de sus operaciones.”²⁵. La Declaración se divide en las directrices para empresas multinacionales, el trato nacional, las exigencias contradictorias, los incentivos y desincentivos para la inversión internacional. De ahí que, las directrices para empresas multinacionales son las que englobaban lo relativo a la responsabilidad de la empresa en materia de Derechos Humanos, toda vez que “el objetivo de las Directrices fue establecer estándares aceptados de buenas prácticas para todas las empresas multinacionales operando en países miembros de la OCDE.”²⁶. Ahora bien, como se mencionó, únicamente los Estados parte podrían acceder a este tipo de beneficios, por ende “el 18 de mayo de 1994, México se convirtió en el miembro número 25 de la OCDE”²⁷, a raíz del creciente incremento de la actividad industrial en el Estado Mexicano.

Conviene señalar que, esta declaración ha sufrido diferentes modificaciones en los años 1979, 1984, 1991, 2000 y 2011. No obstante, las reformas de mayor trascendencia fueron las de los años 2000 y 2011. En la primera, “uno de los principales desarrollos fue la creación de un mecanismo para dar seguimiento a las inconformidades que surgieran respecto a la implementación de las Directrices, (...) desde su versión original, las Directrices han contenido algunas referencias implícitas a los derechos humanos, (...) los derechos laborales

²⁴ Cantú Rivera, Humberto, *La responsabilidad de las empresas...*, *op. cit.*, p. 105.

²⁵ *Ibidem*, p. 109.

²⁶ *Ibidem*, p. 111.

²⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *15 años de México en la OCDE*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/RfoIqD7>

de naturaleza individual y colectiva de sus empleados.”²⁸. Posteriormente en la segunda, los expertos de la OCDE realizaron una reforma en el año 2011, tomando como referencia los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que la ONU elaboró en ese año.

Por lo que se generó un cambio positivo en las Directrices de la OCDE, toda vez que se realizó “en primer lugar, la inclusión de una responsabilidad de las empresas de contar con procedimientos de debida diligencia para identificar, prevenir y en su caso remediar los impactos negativos en los derechos humanos; (...) Los Estados, por su parte, tienen una doble obligación: de implementar las Directrices (...) y de proteger los derechos humanos de los impactos que en ellos pueda ocasionar la actividad empresarial. Aunado a esa obligación estatal, los Estados, a través de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, han optado por promover prácticas internacionalmente reconocidas de conducta empresarial responsable, con la finalidad de que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible”²⁹.

De lo anterior, se desprende que el Estado tiene la tarea de vigilar que las empresas apeguen sus actividades conforme a Derechos Humanos. Es de precisar que, aún queda un gran trabajo por desarrollar por parte de los Estados y empresas, ya que, a pesar de la existencia de estos documentos regulatorios de responsabilidad empresarial, siguen siendo de carácter voluntario para los Estados.

IV. Instrumentos internacionales

En el apartado anterior se mencionaron dos de los principales ordenamientos jurídicos internacionales que son la base regulatoria del actuar de la empresa frente a los derechos humanos. Además de esos, existen otros documentos normativos internacionales, tendientes a garantizar el derecho que tienen los *stakeholders* a recibir un trabajo digno. De entre los más destacados en materia del trabajo decente se tienen a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que incluyó dos numerales que de forma indirecta viene a contemplar parte de lo que integra el trabajo digno. El primero de ellos es el artículo 23, que establece que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona

²⁸ Cantú Rivera, Humberto, *La responsabilidad de las empresas...*, *op. cit.*, p. 114.

²⁹ *Ibidem*, pp. 126-128.

que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”³⁰.

Es de observar que manifiesta un principio de igualdad de oportunidades y salario, mismo que debe asegurar que el trabajador tenga una vida digna. Sin embargo, aunado a lo anterior, se encuentra el artículo 24, que estipula que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”³¹. Dentro de las características que tiene el trabajo decente, se incluye que, las y los trabajadores deben de tener un tiempo de descanso establecido.

En el mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7º, establece que se deben brindar “condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio; el límite del horario laboral y la remuneración de días festivos, entre otras”³². En este instrumento internacional, se mencionan aspectos complementarios al trabajo digno, como la obligación que tienen las empresas de cuidar las medidas de seguridad para prevenir accidentes.

En tal contexto, continuó la preocupación sobre la responsabilidad social empresarial en materia de derechos humanos. Por ende, en el año de 2015 en la cuna de la Organización de las Naciones Unidas se creó el documento denominado Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en el que se enuncian una serie de puntos que los Estados participantes deberán cumplir en el lapso de 15 años, es decir que tienen hasta el año 2030 para dar por cumplimentado la mayoría de los puntos. En esta Agenda de trabajo “los Estados miembros de la Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible. La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e

³⁰ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de derechos humanos*, 1948, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/bfpjrm7>

³¹ *Idem*.

³² Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, y su protocolo facultativo*, 1a. ed., México, CNDH, 2012, p.11.

indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. La nueva estrategia regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos 15 años. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.”³³. En este sentido, se puede apreciar que la agenda es un documento voluntario, que requiere la voluntad de los Estado para cumplir con cada uno de los Objetivos que plantea la agenda.

Es de señalar que el Estado Mexicano, manifestó su deseo de participar en el cumplimiento a los 17 objetivos que integran la agenda 2030. El objetivo número ocho, versa sobre el trabajo decente y crecimiento económico, a su vez este, esta fragmentado en diferentes aspectos que el Estado debe atender. En específico el punto 8.5 establece que se deberá “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”³⁴. Este objetivo desarrolla como parte del trabajo digno el principio de igualdad, como bien se abordó en las normativas anteriores.

Aunado a ello, es menester mencionar al numeral 8.7, que en sus líneas establece la necesidad de “adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.”³⁵. Este aspecto está de acuerdo con lo mencionado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ya que, en el trabajo decente debe existir un equilibrio en las horas de trabajo y en las horas de descanso. Asimismo, es evidente la tarea que tiene el Estado mexicano en torno al trabajo infantil, al ser una práctica recurrente de algunas empresas, como lo bien expresa INEGI en el Módulo de Trabajo Infantil 2017, en el que “estima que 2.1 millones (89.5%) de personas están involucradas en ocupación no

³³ Organización de las Naciones Unidas, *La Asamblea General adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/0foINRg>

³⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/tfoI1v5>

³⁵ *Idem*.

permitida, de los 2.3 millones de personas ocupadas de 5 a 17 años en el cuarto trimestre de 2017.”³⁶.

Dentro de este marco normativo, también toma parte la Organización Internacional del Trabajo, que contempla un gran cumulo de ordenamientos jurídicos, por lo que mencionaré aquellos que abordan temas específicos que integran la idea conceptual del trabajo digno. En este entendido se tiene el C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil y el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Es de reconocer la labor que realizó esta Organización al dedicar un convenio a cada aspecto relativo al trabajo.

Ahora bien, a nivel mundial existen diversas certificaciones que las empresas pueden realizar, a efecto de garantizar que los procedimientos de producción o las acciones que implementan tienen una calidad excepcional. En este contexto, existen dos certificaciones tendientes a garantizar un trabajo decente por parte de las empresas. En primera instancia existe la norma SA 8000 sobre la Gestión de la Responsabilidad Social, que es “la base sobre la que trabajan las organizaciones que respetan las condiciones establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, la Convención Internacional de los Derechos del Niño y los convenios de carácter internacional que promueve la Organización Internacional del Trabajo. Por ello, este estándar se centra en alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, en el que se respeten los derechos de los trabajadores (no discriminación, libertad de asociación, negociación colectiva, etc.) y que integre los aspectos sociales relacionados con el trabajo y la estrategia empresarial.”³⁷. Esta certificación aborda de manera clara y precisa lo relativo al trabajo decente, ya que la empresa debe considerar como

³⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Módulo de trabajo infantil 2017*, s.e., México, 2017, p.17, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/5foI9NV>

³⁷ ISO Tools Excellence, *Sistema de gestión de responsabilidad social SA 8000*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/sa-8000>

sujeto titular de derechos al trabajador, para de ahí partir a la creación de un ambiente seguro y saludable al interior de la empresa tomando como base los derechos de los *stakeholders*.

La segunda certificación es la ISO 26000 sobre los Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social, que tiene calidad de “aplicación voluntaria que orienta a las organizaciones en la que se establecen las definiciones, principios y materiales fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial. Para la elaboración de la norma ISO26000 ha sido necesario el consenso de 90 países y 40 organizaciones empresariales implicadas en diferentes aspectos de la Responsabilidad Social Corporativa. Esta norma es una guía de directrices que ayuda a cualquier tipo de organización, de carácter público o privado, a la hora de operar de forma socialmente responsable, contribuir al desarrollo sostenible y mejorar las relaciones con cada uno de sus grupos de interés o stakeholders.”³⁸. Ahora bien, esta última norma generó un aspecto revolucionario, toda vez que fue creada por el consenso de países y organizaciones entorno a la RSE. En este contexto, es importante señalar que existen diversos ordenamientos nivel internacional que regular lo relativo al trabajo digno, sin embargo, en muchos de los casos requieren de un compromiso y ratificación de los Estado, para que así la comunidad internacional pueda vincular a empresas y Estados por la violación a derechos humanos que pudieran constituir.

V. Normativa interna

Además del marco jurídico internacional, en el derecho doméstico mexicano se han realizado diversas adecuaciones legislativas, a efecto de salvaguardar los derechos de los *stakeholders*. En este sentido, el artículo 123 de la CPEUM, plasma la base jurídica del trabajo digno. En sus primeras líneas establece que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”³⁹, lo que deja en claro la obligación que tiene el Estado y la empresa de proteger los derechos humanos para así garantizar un trabajo decente a los *stakeholders*. Al seguir la redacción del citado artículo, en su fracción A, enuncia los aspectos que deben de ser considerados al momento que una persona trabajadora inicie una relación laboral con una empresa. En estos requerimientos, se mencionan algunos relativos al trabajo digno, como lo

³⁸ ISO Tools Excellence, *Sistema de gestión de responsabilidad social ISO 26000*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/iso-26000/>

³⁹ Congreso de la Unión, *Constitución política de los estados unidos mexicanos*, DOF 08-05-2020, México, 2020, p.133 [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

son: la duración de la jornada laboral, la prohibición laboral de menores de 15 años, días de descanso, el salario mínimo, la cláusula que para trabajo igual el salario será igual, derecho a recibir utilidades, capacitación para el trabajo, la responsabilidad de la empresa en accidentes laborales, la observancia de la seguridad e higiene al interior de la empresa, la libertad sindical y el derecho a recibir un servicio de seguridad médico.

Los aspectos que se refirieron en el párrafo anterior, constituyen parte de la concepción que tiene el Estado Mexicano respecto del trabajo digno, ya que para complementar esta idea es pertinente enunciar lo que prevé el artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que deja de manifiesto que “se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”⁴⁰. Según lo expresado por los anteriores ordenamientos de derechos doméstico, se puede analizar que se complementan entre ambos, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo de una manera más tangible y clara, se enuncian los aspectos que deben cuidar el Estado y la empresa.

Aunado a lo anterior, por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (en adelante CNDH) se encuentra vigente el Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos, con el objetivo de “consolidar una cultura preventiva y de respeto a los derechos

⁴⁰ Congreso de la Unión, *Ley federal del trabajo*, DOF 02-07-2019, México, 2019, pp.1-2 [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

humanos en las actividades de las empresas a través de la promoción, el estudio, la formación y la capacitación a las y los servidores públicos, las personas empresarias y a la población en general. A través del Programa, la CNDH busca crear herramientas y estrategias institucionales para fungir como mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas y aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.”⁴¹. En este sentido, este Organismo retoma las ideas enunciadas por el objetivo de desarrollo sostenible número 8, para generar una cultura de derechos humanos en las empresas mediante la promoción y defensa de estos derechos.

Asimismo, por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, se elaboraron dos documentos que tienen el objetivo de enunciar las directrices que deben tomar en cuenta las empresas para respetar derechos humanos. El primer documento se denominó Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de las Mujeres en Empresas, que “tiene como propósito explicar los procesos que la Comisión Estatal de Derechos Humanos siguió para la elaboración del Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de las Mujeres en Empresas, con la finalidad de que sirva como guía en los ejercicios de evaluación empresarial en materia de derechos humanos.”⁴². El segundo instrumento fue llamado Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y de Responsabilidad Social Empresarial, que generó a esa Comisión “la oportunidad de vincularse por primera vez con el sector privado para la construcción de acciones que promuevan y garanticen los derechos humanos de jornaleros agrícolas. Además, permite proponer a las empresas la incorporación de los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, aprobados por la Asamblea General de la ONU en 2011, en sus actividades empresariales.”⁴³. Es de precisar que, en ambos modelos de prevención de violaciones a derechos humanos, se abordaron aspectos esenciales de la RSE, trabajo digno y derechos humanos, que deben ser atendidos por parte de las

⁴¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Empresas y derechos humanos*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>

⁴² Comisión Estatal de Derechos Humanos, *Modelo de prevención de violaciones a derechos humanos de las mujeres en empresas*, 1a. ed., México, CEDH, 2018, p. 10.

⁴³ Comisión Estatal de Derechos Humanos, *Modelo de prevención de violaciones a derechos humanos de jornaleros agrícolas migrantes indígenas y responsabilidad social empresarial*, 1a. ed., México, CEDH, 2018, p. 11.

empresas que deseen participar en la evaluación que realiza la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, para determinar si la empresa es acreedora al distintivo de empresa respetuosa de derechos humanos.

Vale la pena destacar que, tanto en los apartados de normativa internacional e interna, así como de la doctrina que se ha citado, se estima que se encuentran en un consenso de ideas. Debido a que discurren que para que un trabajo sea digno, necesariamente se debe propiciar un ambiente de igualdad entre los *stakeholders* al interior de la empresa, el ingreso de un salario acorde a las actividades a desarrollar, se brinden medidas de seguridad e higiene en la empresa y la capacitación. Sin embargo, no existe información clara de los mecanismos que pueden agotar los *stakeholders* para hacer valer su derecho a un trabajo digno.

VI. Los organismos públicos de derechos humanos frente a la actividad empresarial

A través de los apartados anteriores, se han tomado conceptos e ideas de la doctrina, así como de la normativa que refuerza el compromiso del Estado y las empresas respecto del trabajo digno. Es de apreciar que no existe una claridad respecto de los procedimientos que los *stakeholders* pueden iniciar para hacer valer sus derechos humanos. Sin embargo, las personas trabajadoras pueden recurrir al mecanismo no jurisdiccional que realizan los organismos públicos de derechos humanos.

Es de precisar que estos organismos tienen bien definida su competencia que determina cuales son los asuntos que pueden conocer, tal es el caso de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, que en su artículo 13 de su reglamento interno, enuncia que este Organismo “tendrá competencia en todo el territorio del Estado Libre y soberano de San Luis Potosí, para conocer de quejas y denuncias relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueren atribuibles a autoridades y servidores públicos municipales o del Estado.”⁴⁴. En este entendido, se destaca que existen empresas que reciben presupuesto del Estado o de la Federación, monto que es publicado cada año en la Ley de Egresos de cada nivel de gobierno. De ahí que, si una empresa que violento algún derecho humano en agravio de un *stakeholder*, se determina que recibe una partida presupuestal del Estado, de manera directa la Comisión Estatal tendría facultades de conocer de una posible

⁴⁴ Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Reglamento interior de la comisión estatal de derechos humanos*, POF 11-11-2019, México, 2013, p.4, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/yfaXzQe>

queja, por el simple hecho de haber recibido un apoyo monetario por parte del Gobierno del Estado.

En esta situación es posible hacer una analogía, ya que en este mismo tenor se encuentra la Auditoría Superior del Estado y de la Federación, con respecto de las empresas que reciben presupuesto del erario. Lo anterior se explica en el artículo 9o de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de San Luis Potosí, al enunciar que “los servidores públicos, así como cualquier entidad, persona física o moral, pública o privada, fideicomiso, mandato o fondo, o cualquier otra figura jurídica, que reciban o ejerzan recursos públicos, deberán proporcionar la información y documentación que solicite la Auditoría Superior del Estado para efectos de sus auditorías e investigaciones (...) De no proporcionar la información, los responsables serán sancionados en los términos de la Ley de Responsabilidades y, en su caso, en términos de la legislación penal aplicable.”⁴⁵. En este entendido, a pesar de ser un ente privado, puede ser sujeto de una responsabilidad fiscal, administrativa, penal y de derechos humanos.

Un ejemplo práctico sería la Comisión Federal de Electricidad o Petróleos Mexicanos, al ser empresas que reciben una partida presupuestal de la Federación y de las que se podría iniciar un procedimiento de queja. Sin embargo, por recibir capital económico de la Federación, la CNDH sería la competente de conocer este asunto, como lo señala el artículo 3o de la Ley de la Organismo Nacional, que establece la obligación de “conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal.”⁴⁶. Ahora bien, si la empresa que presuntamente cometió alguna violación a derechos humanos no recibiera una partida presupuestal de ningún nivel de gobierno, el peticionario deberá hacer de conocimiento de la Secretaría Federal del Trabajo, si se tratase de una vulneración al derecho a un trabajo digno. Cabe señalar que, si se tratase de una violación a otro derecho humano, se deberá de iniciar el procedimiento en la dependencia que regule dicho derecho fundamental, tal es el caso del derecho a un medio ambiente sano, que es protegido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

⁴⁵ Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Ley de fiscalización y rendición de cuentas del Estado*, POF 12-11-2019, México, 2019, p.6, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/8foOnX4>

⁴⁶ Congreso de la Unión, *Ley de la comisión nacional de los derechos humanos*, DOF 25-06-2018, México, 2018, p.1, [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/47_250618.pdf

No obstante, si la persona quejosa acude a alguna Comisión de Derechos Humanos y refiere violaciones a derecho por parte de una empresa privada, este Organismo deberá dar vista del asunto a la dependencia correspondiente, a efecto de no dejar en un estado de indefensión a la persona agraviada. A su vez, esta dependencia deberá dar solución al problema planteado, asimismo informará a la Comisión de Derechos Humanos sobre la atención brindada a la persona quejosa y de la tramitación que se le dio a ese asunto, como parte del seguimiento a la atención brindada a la persona agraviada.

VII. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Ahora bien, dentro de las atribuciones de esta Secretaría, se encuentra la de realizar visitas de inspección a empresa privadas, tras la denuncia que haya realizado algún trabajador. Lo anterior se enuncia en las facultades de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, el artículo 15, fracción 22, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, que a la letra establece que esa Unidad deberá “solicitar a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, a través de la Unidad de Trabajo Digno, la realización de visitas de inspección a las personas, agencias, dependencias, organizaciones e instituciones que se dediquen a la prestación del servicio de colocación de trabajadores, cuando tenga conocimiento de que están incumpliendo con las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones jurídicas aplicables.”⁴⁷. En este entendido, la Secretaría debe vigilar que se cumplan diversas normas oficiales mexicanas y normativas de las que se desprenden derechos humanos. Por ende, las visitas de inspección son de suma importancia para verificar el cumplimiento de las normativas.

Tal es el caso de la NOM-019-STPS-2011, referente a la constitución, integración, organización y funciones de las comisiones de seguridad e higiene. De esta norma se desprenden los derechos humanos a la vida, salud e integridad personal, toda vez que esta comisión se encarga de “investigar las causas de los accidentes en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.”⁴⁸ En este contexto, la Secretaría del Trabajo deberá de iniciar el procedimiento de inspección, para determinar si

⁴⁷ Congreso de la Unión, *Reglamento interior de la secretaría del trabajo y previsión social*, DOF 25-08-2019, México, 2019, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/7foOAxC>

⁴⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Integración de las comisiones de seguridad e higiene*, México, 2013, [en línea], disponible en: <https://stps.jalisco.gob.mx/salud-y-seguridad/integracion-comision>

existe algún incumplimiento a las normativas laborales y de ser este el caso fincar una responsabilidad a la empresa.

VIII. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Otro de los aspectos que integran el concepto del trabajo digno es la igualdad que se debe generar al interior de la empresa. Ahora bien, si una empresa con capital privado realiza un trato diferenciado las personas trabajadoras, se estaría desarrollando un acto discriminatorio. Ante esta presunta violación a derechos humanos, la persona agraviada podrá acudir al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, a efecto de iniciar un procedimiento de queja. La Competencia de este Consejo, se encuentra regulada en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, al establecer que “las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene.”⁴⁹. En este contexto, son algunos de los mecanismos que las personas agraviadas pueden accionar, a efecto de salvaguardar el derecho que tienen a recibir un trabajo digno.

Ahora bien, frente a las violaciones a derechos humanos que realiza la empresa privada, únicamente podría intervenir alguna de las Comisiones de Derechos Humanos, en el supuesto de que la dependencia a la que recurra la persona agraviada no realice la investigación o no substancie el procedimiento conforme a derecho. En este entendido, y a petición de la persona quejosa, se podrá iniciar el procedimiento de queja en contra de esa dependencia y de manera indirecta en contra de la empresa que presuntamente violentó derechos humanos. A partir de este criterio, es que la CNDH emitió la Recomendación General 37/2019 sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas.

IX Conclusiones

La RSE aún requiere de un gran trabajo de concientización y capacitación a todos los actores involucrados en este nuevo paradigma de derecho, a efecto cumplimentar lo enunciado en los diferentes puntos que contemplan los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas

⁴⁹ Congreso de la Unión, *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación*, DOF 21-06-2018, México, 2018, p.19, [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Multinacionales. Asimismo, es necesaria la voluntad de las Comisiones de Derechos Humanos para incursionar en este tema, ya que son los principales promotores de los derechos fundamentales y claro, sin dejar de lado obligación que tiene el Estado y las empresas.

Asimismo, las Comisiones de Derechos Humanos, deberán valorar la posibilidad de realizar una adecuación al marco normativo por el que se rigen, para de una manera clara asentar el procedimiento a realizar frente a violaciones a derechos humanos cometidas por empresas. Lo anterior debido a que, con la modificación de su reglamentación, ya existiría una justificación clara para incursionar en el sector privado con mayor libertad. Aunado a ello, son importantes las campañas de concientización para la sociedad en general y sobre todo para empresas, quienes muestran un recelo y desconfianza cuando instituciones públicas los evalúa, esto lo rescato del trabajo de campo que desarrollé en la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, al momento de coadyuvar en la elaboración del Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, este documento es una prueba fehaciente que demuestra la posibilidad que tienen las Comisiones de Derechos Humanos, para incursionar en la defensa de las personas trabajadoras que han sufrido alguna violación a sus derechos humanos por parte de una empresa.

Aunado a lo anterior, no descarto y creo viable que, a partir de los diversos instrumentos internacionales, el Estado Mexicano con apoyo de sociedad civil, catedráticos, ciudadanía, sector empresarial y las diferentes cámaras de comercio se cree una ley federal sobre la RSE, a efecto de regular los aspectos que la integran, así como los mecanismos para salvaguardar los derechos humanos violentados por las empresas. Asimismo, es necesario difundir en el Estado Mexicano y en las empresas, los diferentes documentos normativos internacional y de derecho doméstico, que hoy en día existe para atender los criterios de la RSE, para que así, las empresas al momento de realizar sus actividades de producción sean respetuosas de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Bibliografía.

CANTÚ RIVERA, HUMBERTO, *La responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos*, 1a. ed., México, CNDH, 2018.

- CASTAÑO, ESTHER, “Comunicar la responsabilidad social, una opción de éxito empresarial poco explorada”, *revista lasallista de investigación*, vol. 8, núm. 2, julio - diciembre 2011.
- COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS, *Modelo de prevención de violaciones a derechos humanos de las mujeres en empresas*, 1a. ed., México, CEDH, 2018
- _____, *Modelo de prevención de violaciones a derechos humanos de jornaleros agrícolas migrantes indígenas y responsabilidad social empresarial*, 1a. ed., México, CEDH, 2018
- COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, y su protocolo facultativo*, 1a. ed., México, CNDH, 2012.
- _____, *Empresas y derechos humanos*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>
- CONGRESO DE LA UNIÓN, *Constitución política de los estados unidos mexicanos*, DOF 08-05-2020, México, 2020, [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- _____, *Ley de la comisión nacional de los derechos humanos*, DOF 25-06-2018, México, 2018, [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/47_250618.pdf
- _____, *Ley federal del trabajo*, DOF 02-07-2019, México, 2019, pp.1-2 [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- _____, *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación*, DOF 21-06-2018, México, 2018, [en línea], disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- _____, *Reglamento interior de la secretaría del trabajo y previsión social*, DOF 25-08-2019, México, 2019, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/7foOAxC>
- CONGRESO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ, *Ley de fiscalización y rendición de cuentas del Estado*, POF 12-11-2019, México, 2019, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/8foOnX4>

_____, *Reglamento interior de la comisión estatal de derechos humanos*, POF 11-11-2019, México, 2013, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/yfaXzQe>

FREEMAN, EDWARD, *Strategic management: a stakeholder aproach*, 1a. ed., Unites States of America, Cambridge University Press, 2010.

GONZÁLEZ, AYIMA YURI Y ROBAINA DANIEL ALFONSO, “Análisis de la responsabilidad social empresarial basado en un modelo de lógica difusa compensatoria”, *revista ingeniería industrial del Instituto Superior Politécnico “José A. Echeverría” La Habana*, Cuba, vol. 36, núm. 1, enero – abril 2015

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Módulo de trabajo infantil 2017*, s.e., México, 2017, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/5foI9NV>

ISO TOOLS EXCELLENCE, *Sistema de gestión de responsabilidad social SA 8000*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/sa-8000>

_____, *Sistema de gestión de responsabilidad social ISO 26000*, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/iso-26000/>

JIMÉNEZ, MOLES, “Acceso a la justicia laboral (trabajadores al servicio del Estado)”, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH, 2017.

MORALES MORENO, HUMBERTO, “El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928”, *Revista de la facultad de derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, núm. 82, junio – noviembre 2019.

OLIVOS CAMPOS, JOSÉ RENE, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2a. ed., México, Porrúa, 2011.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración universal de derechos humanos*, 1948, [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/bfpjrm7>

_____, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, Estados Unidos de América, 2011.

_____, *La Asamblea General adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/0foINRg>

_____, *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/tfoI1v5>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente*, s.a., [en línea], disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *15 años de México en la OCDE*, s.a., [en línea], disponible en: <https://cutt.ly/RfoIqD7>
- _____, Quiénes somos OCDE, s.a., [en línea], disponible en: <https://www.oecd.org/acerca/>
- PÉREZ ESPINOZA, MARÍA JOSÉ *ET AL.*, “La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro”, *revista universidad y sociedad*, vol. 8, núm. 3, septiembre 2016.
- QUINTANA ADRIANO, ELVIA ARCELIA, “Derecho público y derecho privado”, *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau, Derecho Romano, Historia del Derecho*, México, UNAM, 2006.
- ROMERO, ALEJANDRO, “Participación del sector privado en el sistema nacional de combate a la corrupción”, *Temas y tópicos jurídicos a propósito de Serafín Ortiz Ortiz*, México, UNAM, 2020.
- ROUAIX, PASTOR, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2a. ed., México, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Integración de las comisiones de seguridad e higiene*, México, 2013, [en línea], disponible en: <https://stps.jalisco.gob.mx/salud-y-seguridad/integracion-comision>
- VIVES, ANTONIO *ET AL.*, *Responsabilidad social de la empresa y en las PymEs de Latinoamérica*, 1a. ed., Estados Unidos de América, Banco Interamericano de Desarrollo, 2005.
- WITKER VELÁZQUEZ, JORGE ALBERTO, *Juicios orales y derechos humanos*, 1a. ed., México, UNAM, 2016.