



UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

Los derechos humanos y las empresas

TRABAJO TERMINAL DE GRADO

Modalidad: Trabajo terminal de grado por artículo especializado

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestro en Derecho con Área Terminal en Derechos Humanos

PRESENTA:

Licenciado en Derecho Sergio Daniel López Fernández

TUTOR ACADÉMICO:

M. en D. Miguel Ángel Vega Mondragón

TUTORES ADJUNTOS:

Dra. en D. Claudia González Jiménez

M. en D. Oliver Delgado Pérez

Ciudad Universitaria, Diciembre 2017

**DR. EN GOB. FELIPE CARLOS BETANCOURT HIGAREDA
DISTINGUIDO COORDINADOR DE ESTUDIOS
AVANZADOS DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA U.A.E.Mex
P R E S E N T E:**

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de TUTOR ACADÉMICO, tal cual consta en el oficio CEA/586/2017 que tan distinguidamente Usted signa; me dirijo a su fina persona de manera respetuosa para hacer de su conocimiento que el trabajo de investigación del **LICENCIADO EN DERECHO SERGIO DANIEL LÓPEZ FERNÁNDEZ**, DENOMINADO “**LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS**”, ha sido revisado y reúne los elementos de forma y fondo de todo trabajo académico para obtener el grado de Maestro en Derecho con Área Terminal en Derechos Humanos.

Por lo anterior y con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto por lo establecido en nuestra Legislación Universitaria, otorgo mi **VOTO APROBATORIO** al trabajo de investigación en cita; con el propósito de que el **LICENCIADO EN DERECHO SERGIO DANIEL LÓPEZ FERNÁNDEZ** continúe con los trámites correspondientes para realizar su examen de grado.

Sin otro particular y no dudando de la atención prestada que se sirva dar a la presente, reitero a Usted mi más alta estima.

FACULTAD DE DERECHO
RECIBIDO
15 23
31 OCT 2017
Hto. A.
COORDINADOR DE ESTUDIOS AVANZADOS

ATENTAMENTE



**M. EN DER. MIGUEL ÁNGEL VEGA MONDRAGÓN
CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE DERECHO**

Toluca, México a 31 de Octubre de 2017

**DR. EN GOB. FELIPE CARLOS BETANCOURT HIGAREDA
DISTINGUIDO COORDINADOR DE ESTUDIOS
AVANZADOS DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA U.A.E.Mex
P R E S E N T E:**

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de TUTOR ADJUNTO, tal cual consta en el oficio CEA/588/2017 que tan distinguidamente Usted signa; me dirijo a su fina persona de manera respetuosa para hacer de su conocimiento que el trabajo de investigación del **LICENCIADO EN DERECHO SERGIO DANIEL LÓPEZ FERNÁNDEZ**, DENOMINADO " **LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS**", ha sido revisado y reúne los elementos de forma y fondo de todo trabajo académico para obtener el grado de Maestro en Derecho con Área Terminal en Derechos Humanos.

Por lo anterior y con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto por lo establecido en nuestra Legislación Universitaria, otorgo mi **VOTO APROBATORIO** al trabajo de investigación en cita; con el propósito de que el **LICENCIADO EN DERECHO SERGIO DANIEL LÓPEZ FERNÁNDEZ** continúe con los trámites correspondientes para realizar su examen de grado.

Sin otro particular y no dudando de la atención prestada que se sirva dar a la presente, reitero a Usted mi más alta estima.

ATENTAMENTE

M. EN DER. MAURICIO OLIVER DELGADO PÉREZ
CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE DERECHO

RECIBIDO
31 OCT 2017
1816
Atala



M. en Der. Claudia González Jiménez
Catedrática de la Facultad de Derecho de la U.A.E.Mex

Toluca, México a 01 de Noviembre de 2017

DR. EN GOB. FELIPE CARLOS BETANCOURT HIGAREDA
DISTINGUIDO COORDINADOR DE ESTUDIOS
AVANZADOS DE LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA U.A.E.Mex
P R E S E N T E:

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de TUTORA ADJUNTA, tal cual consta en el oficio CEA/587/2017 que tan distinguidamente Usted signa; me dirijo a su fina persona de manera respetuosa para hacer de su conocimiento que el trabajo de investigación del **LICENCIADO SERGIO DANIEL LÓPEZ FERNÁNDEZ**, DENOMINADO "**LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS**", ha sido revisado y reúne los elementos de forma y fondo de todo trabajo académico para obtener el grado de Maestro en Derecho con Área Terminal en Derechos Humanos.

Por lo anterior y con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto por lo establecido en nuestra Legislación Universitaria, otorgo mi **VOTO APROBATORIO** al trabajo de investigación en cita; con el propósito de que el Lic. López Fernández continúe los trámites correspondientes para su realizar su examen de grado.

Sin otro particular y no dudando de la atención prestada que se sirva dar a la presente, reitero a Usted mi más alta estima.

ATENAMENTE

M. EN DER. CLAUDIA GONZÁLEZ JIMÉNEZ
Cédula Profesional 1825153



Noviembre 08, 2017
CEA/748/2017

**SERGIO DANIEL LOPEZ FERNANDEZ
P R E S E N T E**

Sirva el presente, para comunicarle que una vez realizado el análisis del expediente académico relacionado con el proceso para obtener el grado de **Maestro en Derecho Área Terminal Derechos Humanos**, con fundamento en lo establecido por el artículo 59 y demás relativos del Reglamento de los Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México, publicado en la Gaceta Universitaria del mes de Mayo de 2008, me permito otorgar a Usted la autorización necesaria para que proceda a impresión del trabajo terminal de grado denominado: **"Las Empresas y los Derechos Humanos"** y con oportunidad presente los diez ejemplares requeridos para estar en posibilidad de programar la fecha en que deberá llevarse a cabo su examen para obtener el grado en comento.

No habiendo otro asunto que tratar por el momento, le reitero la seguridad de mi consideración y estima.

Atentamente
Patria, Ciencia y Trabajo
"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos"

Felipe C. B.

Dr. en Gob. Felipe Carlos Betancourt Higareda
Coordinador de Estudios Avanzados de la
Facultad de Derecho



ÍNDICE

PRELIMINARES

I. Oficios	
II. Índice	
III. Introducción	
IV. Dedicatorias y Agradecimientos	
V. Constancia de Registro de Protocolo	9
VI. Protocolo	10
A) Objeto de Estudio	10
B) Planteamiento del Problema	10
C) Hipótesis	10
D) Objetivos Generales y Específicos	10
E) Bibliografía que presente los antecedentes	11
F) Marco Teórico	12
G) Estado del conocimiento del objeto de estudio	12
H) Metodología general	13
VII. Documento probatorio de recepción emitido por revista científica	14
VIII. Los derechos humanos y las empresas	16
(Artículo Especializado íntegro)	
IX. Fuentes de Consulta	41

PRESENTACIÓN GENERAL

El presente trabajo tiene la finalidad de explicar al lector la relación de los Derechos Humanos y las Empresas establecidas en el Estado Mexicano derivado de la Reforma Constitucional que fue publicada los días 6 (seis) y 10 (diez) de junio del año 2011 (dos mil once) decretos que actualizaron las figuras jurídicas tanto del Juicio de Amparo así como de las Garantías Individuales que pasaron a ser Derechos Humanos y/o Derechos Fundamentales. Derivado de los decretos ya señalados se ha generado una serie de debates y críticas respecto a la interpretación del artículo primero constitucional respecto a si las personas jurídicas (empresas, asociaciones, sindicatos, etcétera) cuentan con Derechos Humanos o sólo es una ficción jurídica.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Con agradecimientos especiales a mis Tutores Académicos los cuales fueron mis cómplices y guías en esta aventura jurídica que sin duda alguna seguirá generando debates en diferentes aulas académicas y espacios profesionales.

Con especial dedicatoria a mis Padres María de la Luz Fernández Morales y Jerónimo López Trujillo por guiarme y darme siempre su amor incondicional.

Con dedicatoria a Jesús Navarro y a Francisco Tamayo por darme la oportunidad de formar parte de su gran equipo de trabajo.

Con dedicatoria a Lorena Mendoza por estar conmigo desde el inicio de esta Maestría y por ser parte de mi mundo (Gracias Lore)

A mi Abuelita que está en el cielo y a quien siempre amaré y recordaré.

A Dios y a la vida por darme la oportunidad de terminar esta maravillosa experiencia académica.

A México.



UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

CONSTANCIA

Registro de Protocolo de Tesis

Toluca, México, a 30 de marzo de 2016

Número de Registro. MSDRDH-1516

Nombre del Programa Académico: Maestría en Derecho área terminal Derechos Humanos

Tema de Tesis de Grado: Las empresas y los Derechos Humanos.

Nombre del Alumno: López Fernández Sergio Daniel

No. de cuenta: 1530058

Comité de Tutores

Tutor Académico: Mtro. Miguel Ángel Vega Mondragón

Tutores Adjuntos: Mtra. Claudia González Jiménez

Mtro. Oliver Delgado Pérez



DRA. EN L.H. CARMEN ÁLVAREZ LOBATO
DIRECTORA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ESTUDIOS AVANZADOS

SMA



PROTOCOLO

Objeto de estudio

La interpretación a los Derechos Humanos y a las Empresas derivado de la Reforma Constitucional de fecha 10 de junio del año 2011, una ficción jurídica o una realidad jurídica acorde a nuestra actualidad.

Hipótesis

Definir si la relación que existe entre el estado, los derechos humanos y las empresas es necesaria para el crecimiento del País así como para lograr una mayor inclusión laboral y cultural de familias y grupos vulnerables.

Objetivos generales

Analizar y reconocer el avance que ha tenido la Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos con relación a las Empresas establecidas en el territorio nacional.

Objetivos específicos

Definir y conceptualizar que son los derechos humanos dentro de las Empresas.

Describir en qué consiste la Teoría del Constructivismo Jurídico y como puede ser aplicada a la elaboración de una iniciativa de reforma en favor de los derechos humanos y las Empresas.

Analizar las propuestas existentes.

Bibliografía que presente los antecedentes

Fuente Bibliográfica

Chapoy Bonifaz Dolores Beatriz. Planeación, Programación y Presupuestación. Primera edición 2003. Universidad Nacional Autónoma de México, Pp 2.

El programa nacional de Derechos Humanos 2014-2018 se puede consultar en la siguiente liga:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Los Principios Rectores se pueden consultar en la siguiente liga:

http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=194:principios-rectores-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-puesta-en-practica-del-marco-de-las-naciones-unidas-para-proteger-respetar-y-remediar&catid=17:publicaciones&Itemid=278

La Norma Oficial en Igualdad Laboral y No Discriminación en los Centro de Trabajo se puede consultar en la siguiente liga:

<http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

Fuente Legislativa

Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos. DOF: 30/04/2014. Pp 29.

Marco Teórico

En el presente trabajo se utilizó la metodología del Constructivismo Jurídico del Doctor Enrique Cáceres Nieto la cual es la interacción de la complementación del enfoque del normativismo y el enfoque psicologista a través del cual se comprende el papel del derecho en la construcción social de la realidad.

El constructivismo jurídico es la teoría metodológica del derecho que propone la construcción de la norma a partir de la realidad social pero que también tiene la finalidad de generar consecuencias psicosociales que permitan una mejoría en las relaciones humanas.

Metodología General

Teoría del Constructivismo Jurídico propuesta por el Doctor Enrique Cáceres Nieto

Sergio Daniel López Fernández:

Por medio del presente comunicamos que su artículo titulado: “Los Derechos Humanos y las Empresas”, ha sido registrado en la plataforma OJS de *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* con el propósito de iniciar el proceso de dictamen en apego a los lineamientos de las revistas científicas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México.

Atentamente

Verónica Hernández

Coordinadora Editorial

Convergencia Revista de Ciencias Sociales

Universidad Autónoma del Estado de México

revistaconvergencia@yahoo.com.mx

<http://convergencia.uaemex.mx>

www.redalyc.org

Los Derechos Humanos y las Empresas

Sergio Daniel López Fernández¹

El presente trabajo tiene la finalidad de explicar al lector la relación de los Derechos Humanos y las Empresas establecidas en el Estado Mexicano derivado de la Reforma Constitucional que fue publicada los días 6 (seis) y 10 (diez) de junio del año 2011 (dos mil once) decretos que actualizaron las figuras jurídicas tanto del Juicio de Amparo así como de las Garantías Individuales que pasaron a ser Derechos Humanos y/o Derechos Fundamentales. Derivado de los decretos ya señalados se ha generado una serie de debates y críticas respecto a la interpretación del artículo primero constitucional respecto a si las personas jurídicas (empresas, asociaciones, sindicatos, etcétera) cuentan con Derechos Humanos o sólo es una ficción jurídica.

Palabras clave: reforma constitucional, derechos humanos, empresas, pacto mundial.

ABSTRACT: The purpose of this article is to explain the relationship of Human Rights and Business established in the Mexican State derived from the Constitutional Reform that was published on June 6th and June 10th, 2011 Two thousand eleven decrees that updated the legal figures of both the Amparo Trial as well as the Individual Guarantees that became Human Rights and / or Fundamental Rights. Derived from the decrees already mentioned, a series of debates and criticisms have been generated regarding the interpretation of the first constitutional article as to whether legal persons (companies, associations, unions, etc.) have Human Rights or is only a legal fiction.

¹ Egresado de la Maestría en Derecho con Área Terminal en Derechos Humanos por la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Descriptors: Constitutional Reform, Human Rights, Companies, Global Pact.

Glosario

ACNUDH Alto Comisionado para los Derechos Humanos

CPEUM Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DDHH Derechos Humanos

ONU Organización de las Naciones Unidas

PND Plan Nacional de Desarrollo

PNDH Programa Nacional de Derechos Humanos

PREDH Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, de las Naciones Unidas

LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS EN MÉXICO

La reforma Constitucional a los Derechos Humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 10 de junio del año 2011 nos sigue dando de qué hablar ya que como podrán haber leído en el título del presente artículo que me permito compartir con ustedes, en nuestro país son pocos los foros y los medios en donde se abordan y se relacionan los Derechos Humanos – DDHH- con las Empresas -Personas Jurídicas/Morales y es que cuando nos encontramos con algunas definiciones de DDHH podemos interpretar y afirmar que éstos son únicamente aplicables para personas físicas tal y como los define en su página de internet la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos –ACNUDH-² definición que me permito incluir en el presente artículo para una mayor referencia:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los **seres humanos**, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

[Énfasis añadido]

Ahora bien, al poder leer e interpretar la anterior definición podemos ver que en ningún momento se hace referencia a las personas jurídicas/morales lo cual, de entrada nos hace pensar que los DDHH no son aplicables a ellas, además que también se incluyen calificativos tales como son: nacionalidad, sexo, color, origen étnico, religión y lengua, lo cual confirma que los DDHH de acuerdo a esta definición son únicamente aplicables a las personas físicas, las cuales cuentan con muchas de estas características desde el momento de su nacimiento no así las personas jurídicas/morales ya que por obvias razones estas últimas no cuentan con la mayoría de los calificativos que se mencionan en la anterior definición.

²En Línea 2016, consultado el 4 de enero de 2016 Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.asp>

Sin embargo es importante mencionar e interpretar el artículo primero constitucional ya que este artículo que se reformó en el año 2011 nos da los elementos de análisis necesarios para poder manifestar de acuerdo a una interpretación jurídica positiva y progresista que las personas jurídicas/morales también son titulares de DDHH dejando atrás la definición que citamos hace unos momentos y es que en el artículo primero constitucional se establece lo siguiente:

Artículo 1°. En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos** reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse, ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

[Énfasis añadido]

Como se observa de la anterior transcripción, aquí se establece el primer elemento para justificar nuestra afirmación ya que se menciona que **todas las personas** gozarán de derechos humanos lo cual deja claro que también se están contemplando a las personas jurídicas/morales ya que en ningún momento se especifica que sean únicamente personas físicas y tampoco se les asigna algún tipo de calificativo que pudiera dejar fuera a las personas jurídicas/morales tal y como lo vimos en la definición citada al inicio del presente artículo.

Independientemente de lo anterior, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** el pasado **21 de abril del 2014**, resolvió por unanimidad de votos, reconocer que **las personas jurídicas/morales son, en efecto titulares de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución Política**, ello en la medida que tales derechos resulten necesarios para la consecución de sus fines y la protección de su existencia e identidad así como el libre desarrollo de sus actividades, con lo cual nuevamente se afirma que las personas jurídicas/morales sí son titulares de DDHH y pueden hacer valer estos Derechos frente a las autoridades en los términos aquí señalados.

La resolución aquí mencionada quedó debidamente documentada en la Contradicción de Tesis³ No. 360/2013 la cual deberá de prevalecer con carácter de jurisprudencia.

La reforma aquí comentada sigue dando resultados y en los puntos que deja a la interpretación sin duda alguna los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación han sido válidos y han reconocido también como lo vimos que esta reforma constitucional también contempla a las personas jurídicas/morales las cuales también cuentan con DDHH siempre y cuando estos resulten necesarios para la consecución de sus fines, derivado de lo anterior el Estado Mexicano a través de su Secretaría de Gobernación ha puesto a consideración de la opinión de diversos sectores de la sociedad el Programa de Derechos Humanos en las Empresas, el cual contiene diversos principios, reglas de actuación y directrices, ello en ejecución del Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018⁴.

En donde desde el punto de vista de desarrollo y progreso de una nación republicana y democrática, según está consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en respeto a sus principios y mandamientos y la génesis de la teoría de los derechos fundamentales, tenemos que partir del presupuesto de que todo individuo, e incluso personas jurídicas, gozan de la protección de sus derechos humanos y que los mismos no pueden ser socavados o disminuidos ni limitados por persona alguna, sean el estado o los particulares, salvo las excepciones que expresamente contenga la misma Constitución.

Una vez expresado lo que se quiere, es menester resolver el cómo se puede constitucional y legalmente lograr ese objetivo, para lo cual, de manera acertada, se han dividido a los sujetos obligados, en sector público y privado es decir, las autoridades y a los particulares.

³La Contradicción de Tesis 360/2013 la pueden consultar en la siguiente liga <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=155733&SeguimientoID=588>

⁴ El programa nacional de Derechos Humanos 2014-2018 se puede consultar en la siguiente liga http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Dicho lo anterior, para poder externar mi opinión y fundamentación del “cómo”, el presente artículo lo dividiré en el contexto internacional; el ámbito constitucional y de derecho administrativo, y finalmente los aspectos particulares que deben tomarse en cuenta y su pertinencia en las materias que ha presentado nuestro País (México).

Asimismo vale la pena remarcar, que la protección de los derechos humanos en el ámbito particular no es una laguna del derecho mexicano, por el contrario, vímos que la forma de resolver esta protección, quizá empíricamente, fue, estableciendo normas civiles, penales y de Derecho Administrativo que obligan a los particulares a no realizar actos o hechos que dañen esa esfera de las personas.

Como ejemplo se cuenta con los códigos penales, los códigos civiles, las leyes generales en materia de protección de datos personales, las leyes ambientales, entre otras más.

En un análisis deductivo es conveniente hacer un acercamiento de lo general a lo particular: lo acordado a nivel internacional y los derechos humanos que se protegen en dicho ámbito; lo resuelto a nivel nacional al respecto; lo que falta, y dentro de ello, las obligaciones para el Estado y las obligaciones para las empresas. Si esto se hace en sentido inverso, podemos crear regulaciones o directrices paralelas a normas ya existentes.

Reglas Internacionales Atinentes

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es base rectora en el contexto de operación de la Organización de las Naciones Unidas, como su nombre lo dice, para la definición, defensa, promoción y unificación de los derechos fundamentales de toda persona. Sin perjuicio de la fuerza, trascendencia e incluso dogma de dicho documento, ha sido discutida la obligatoriedad legal de la misma, en virtud de no constituir formalmente un tratado.

Se ha argumentado, no con poca certeza, que su obligatoriedad proviene de la costumbre internacional, el principio de buena fe y, sobretudo, en virtud de que los países que forman parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aceptan seguir sus decisiones, siendo una de ellas y quizá la más importante, la citada Declaración de los Derechos Universales de las Personas.

Asimismo, la Convención Americana de Derechos Humanos, o mejor conocida como Pacto de San José, la cual es coadyuvante para México, contempla la obligación de los estados parte, de tomar las medidas necesarias para salvaguardar los derechos humanos, las cuales incluyen de manera primordial medidas legislativas, pero no excluye las de otra índole.

Por otra parte, la ONU emitió Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, (Principios Rectores⁵) cuya guía de interpretación dice lo siguiente:

“En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que le presentó el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie.

Con ese acto, los **Principios Rectores** quedaron consagrados como la **norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las empresas y los derechos humanos**. Aunque no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, en los Principios Rectores se analizan las repercusiones que las normas y prácticas actuales tienen para los Estados y las empresas y se incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional.”

⁵ Los Principios Rectores se pueden consultar en la siguiente liga:
http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=194:principios-rectores-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-puesta-en-practica-del-marco-de-las-naciones-unidas-para-proteger-respetar-y-remediar&catid=17:publicaciones&Itemid=278

Los Principios Rectores anteriormente referidos procuran dar guía a los países para enfocar sus esfuerzos a la posible incidencia de la actividad de las empresas en el respeto de los derechos humanos, así como son una guía para las empresas que desean seguir las mejores prácticas en la materia, sin embargo no hay que dejar de reconocer que dichos Principios Rectores no son vinculantes, por lo tanto, México no está sujeto a los mismos o al control convencional como si se tratara de una convención o tratado internacional.

Como resultado de lo anterior, es necesario establecer el alcance de los Principios Rectores en concordancia con los documentos antes mencionados.

México, como nación y sujeto de Derecho Internacional Público está obligado a respetar y hacer respetar por todas las personas, sean físicas o jurídicas, los Derechos Humanos.

Por otro lado, los Principios Rectores no son un tratado vinculante, son una guía de actuación directa para los Estados e indirecta para las empresas, sin dejar de reconocer que su cumplimiento consuetudinario y aplicación son fuente de interpretación para las autoridades internas al momento de su incorporación al derecho interno y para las empresas que tienen convicción en su cumplimiento.

Las personas físicas y morales particulares no están directamente vinculadas por el derecho internacional al cumplimiento de los tratados. De hecho, a nivel internacional, la violación a los derechos humanos que puede sancionarse directamente, proviene de su tipificación específica a nivel internacional, tal como en el Estatuto de Roma que crea la Corte Penal Internacional, sin el cual sería muy difícil alegar su sanción.

Por lo tanto, es difícil obligar a los particulares a un hacer o no hacer derivado solamente de la suscripción de tratados de defensa de los derechos humanos, y menos aún solo por la emisión de los Principios Rectores. Esto es, el Derecho Internacional tiene que ser muy específico para vincular a los

individuos y sancionarlos; en general dicha vinculación sustantiva tiene que ser vía implementación de normas internas.

El catálogo de los Derechos Humanos protegidos y a los que se refieren los Principios Rectores de la ONU no pueden ser añadidos o excluidos indiscriminadamente sino que en principio, son los expresamente contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como aquellos que expresamente están protegidos por tratados de los que México sea parte y obviamente aquellos que la misma Constitución declara como tales.

Una vez consignados cuáles son esos derechos protegidos hay que analizar cuáles corresponde no violar a las empresas y que les corresponde por su naturaleza. De hecho, el principio Rector número 13 establece las responsabilidades directas, que son de carácter preventivo y correctivo, principio que me permito transcribir a continuación:

“PRINCIPIO RECTOR 13 La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.”

Pero lo anterior obliga de manera inicial al Estado, que debería (recordando que los principios no son vinculantes) provocar, obligar o incentivar a las empresas a lo anterior, tomando en cuenta los siguientes factores:

- a. El grado de impacto de las medidas
- b. Que las medidas sean en el orden constitucional correcto (ámbito legislativo)
- c. Verificar que las normas no sean repetitivas, reiterativas, excesivas o incluso contradictorias.

- d. Efectividad de las medidas, que sean viables y acordes a la realidad económica de cada empresa, tamaño, sector y región
- e. Que respondan a una verdadera preocupación de un derecho fundamental reconocido.
- f. Que sean proporcionales a la clase de derecho humano que se protege
- g. El grado de cumplimiento o prevención que la misma empresa ha adoptado desde el punto de vista auto regulatorio. Los Principios Rectores están basados en las mejores prácticas de cumplimiento (Compliance) y son las disposiciones más importantes de los Principios Rectores. En caso de ser medidas excesivas al ámbito de los derechos humanos o si tratan de resolver problemas económicos como inequidad o desarrollo, dichas medidas estarán extrapolarando otra problemática a la de derechos humanos señalada en los Principios Rectores.
- h. Tamaño y grado de desarrollo de las empresas a las que se les aplicará la medida.
- i. Analizar a qué tercero protege dicha medida: ¿clientes, trabajadores, socios, entorno ambiental?

Todo lo anterior es posible si se atiende la guía de interpretación de los Principios Rectores.

México y su Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos

La rectoría del Estado y el sistema de planeación democrática tienen sustento en los artículos 25 y 26 de nuestra Constitución debiendo concurrir, en igualdad de condiciones, los sectores público, social y privado, a efecto de que el Estado pueda elaborar el respectivo Plan Nacional de Desarrollo –PND- (instrumento fundamental de toda planeación).

La planeación, como etapa superior de las políticas públicas de un Estado, supone una serie de principios, a saber: a) racionalidad; b) previsión; c) universalidad; d) unidad; e) continuidad; inherencia.

Esto es, en todas las fases del proceso de planificación los objetivos y alternativas deben de ser racionales, con previsiones hacia el futuro (planes a corto, mediano y largo plazos), previendo con la debida anticipación los acontecimientos a través de diagnósticos pertinentes a las medidas propuestas, debiendo comprender todos los sectores y actividades, con un tratamiento integral y universal (planes parciales y sectoriales). Asimismo, el plan deberá ser una unidad compatible con todas sus partes y demás planificaciones sobre otras áreas. Todo este proceso de planeación es siempre continuo y permanente, en constante elaboración, revisión y reelaboración, debiendo tener una técnica de planificación inherente al proceso.

A estos principios generales debe agregarse un elemento fundamental del proceso: Los objetivos, metas e instrumentos, debiendo contar con una clara distinción entre estos tres elementos. Los primeros serán las metas sustantivas a las que se aspira (Plan Nacional de Desarrollo); las segundas, propósitos específicos (sectores), con un carácter cualitativo, impuestos a los responsables de la planeación. Los últimos serán los recursos para la obtención de dichos propósitos.

Así las cosas, la planeación “es la función de la administración pública que consiste en determinar los objetivos generales de cada institución o conjunto de ellas a corto, mediano y largo plazo; en establecer el marco normativo dentro del cual han de efectuar sus operaciones; en formular planes, programas y proyectos; y en identificar las medidas, estrategias y recursos necesarios para cumplirlos.”⁶

⁶ Chapoy Bonifaz Dolores Beatriz. Planeación, Programación y Presupuestación. Primera edición 2003. Universidad Nacional Autónoma de México, Pp 2.

Con base en lo anterior, podríamos concluir que el PND y los planes y programas que de él derivan contienen fundamentalmente objetivos y metas; una serie de propósitos para llevar a cabo actos futuros, conteniendo a su vez dichos instrumentos una serie de disposiciones de orden económico/social/político de un relativo significado jurídico.

Estos presupuestos, si bien carecen de obligatoriedad para el efecto particular jurídico directo, sirven, como presupuestos de hecho para la interpretación de otros puntos del Plan. Así, las disposiciones del PND podrán no tener contenido coactivo (no vinculantes) o bien normas jurídicas que obligan (discrecionalmente) a la Administración Pública, o que confieren derechos a los particulares para reclamar de dicha Administración la realización de dichos objetivos. Por ello, puede concluirse que la Planeación, es un todo complejo de diversos actos jurídicos y no jurídicos, legales y administrativos, generales y particulares, que entroncan entre sí formando el sistema mismo de Planeación.

Por lo anterior, puede colegirse a su vez que el proceso de planeación y la planeación en sí es una potestad y una atribución del Estado, a través del Ejecutivo, en el orden Administrativo, que no puede estimarse idóneo para la creación de normas jurídicas que creen deberes y obligaciones a los particulares, al no poder considerarse una fuente formal de creación del derecho, como lo es por excelencia el proceso de creación de leyes por parte del poder legislativo o la interpretación de éstas con la consecuente fijación de jurisprudencia por parte del poder judicial.

El Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PNEDH) parte tanto de la adopción por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de los "Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos

humanos”, como de la estrategia 4.4 del Programa Nacional de Derechos Humanos⁷ 2014-2018 (PNDH).

Para efectos de este trabajo, conviene acudir directamente al PNDH apenas citado. Éste deriva fundamentalmente del PND 2013-2018 y del Programa Sectorial de Gobernación 2013-2018, así como de diversos convenios que en él se precisan. Acorde a su naturaleza (ya tratada sucintamente) parte de un Diagnóstico que “describe la problemática, causas y efectos relacionados con los derechos humanos en México.”, buscando como objetivo central que haya mayor efectividad en las políticas públicas, influyendo en el ejercicio y goce de los Derechos Humanos. El PNDH identificó 5 áreas problemáticas para lograr tal propósito: La implementación de la reforma constitucional de derechos humanos; la prevención de violaciones a los mismos; las acciones de garantía y protección de los derechos; la articulación y coordinación entre los actores involucrados en la política de derechos humanos, y la generación de información correctamente sistematizada y accesible en la materia.

En términos generales, se reconoce lo estratégico de estas áreas a efecto de incidir en ellas y la problemática que encierran para el debido ejercicio y goce de los Derechos Humanos. Entre otros aspectos, se prescribe la necesidad de armonizar los marcos normativos locales a la reforma constitucional, y la de implementar acciones que instrumenten los principios y obligaciones de los derechos humanos en el quehacer de la Administración Pública Federal; la necesidad de prevenir la violación a los Derechos Humanos a través de la capacitación de los servidores públicos, reconociendo la necesidad de “generar un diagnóstico sobre la normativa y obligatoriedad de capacitación en derechos humanos para éstos”; la necesidad de garantizar plenamente los derechos humanos a través de la “Transversalización del enfoque de derechos humanos en la gestión administrativa”; y el reconocimiento de la deficiente protección de los derechos humanos por la existencia de una discriminación estructural que genera violencia en contra de

⁷ (Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos. DOF: 30/04/2014. Pp 29).

sectores específicos de la población (verbigracia: género, población indígena, víctimas, etcétera.); se reconoce la ineficiente coordinación y “articulación del quehacer público”, a efecto de dar cumplimiento a las obligaciones de orden interno e internacional sobre esta materia; finalmente, se afirma la necesidad de contar con información sistematizada, adecuada y oportuna, para el goce y ejercicio de los derechos humanos, debiendo contar con indicadores para medir el impacto sobre dichos efectos, ya que el “Estado debe “organizar el poder público para garantizar a las personas bajo su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos”, por lo cual es necesario construir una política de Estado en la materia, lo que implica dar cumplimiento a las obligaciones constitucionales y convencionales de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos con un impacto real en el proyecto de vida de las personas. A ello se avoca el presente Programa a través de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.”

Posteriormente, en el PNDH, se realiza una alineación de las metas nacionales y de los programas sectoriales con dicho plan (Meta Nacional/Objetivo de la Meta Nacional/Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional/Objetivo del Programa Sectorial de la Secretaría específica/Objetivo (s) del Programa Nacional de Derechos Humanos).

Resulta importante citar el capítulo III: Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción del PNDH, ya que en ellos se concretan los puntos que en concreto se pretende alcanzar con este programa. Se trata de 6 objetivos, a saber: Lograr la efectiva implementación de la Reforma Constitucional de Derechos Humanos; Prevenir las violaciones de derechos humanos; Garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos; Fortalecer la protección de los derechos humanos; Generar una adecuada articulación de los actores involucrados en la política de Estado de derechos humanos; y Sistematizar información en materia de derechos humanos para fortalecer las políticas públicas.

En su estructura metodológica para lograr los objetivos planteados, en cada uno de ellos se plantean varias Estrategias con diversas líneas de acción para cada una de éstas.

Así las cosas, y tal y como lo refiere el Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos PNEDH, en el Objetivo que trata del fortalecimiento y protección de derechos humanos, se plantea la Estrategia 4.4, con sus consecuentes líneas de acción

4.4. Promover el enfoque de derechos humanos y género en el sector privado, así como en las políticas y actividades empresariales.

Líneas de acción

4.4.1. Fortalecer los mecanismos dirigidos a garantizar el respeto a los derechos humanos en las empresas y el sector privado.

4.4.2. Fomentar que las empresas difundan los derechos humanos y los incluyan en sus declaraciones de principios, códigos y políticas.

4.4.3. Impulsar el enfoque de derechos humanos en la responsabilidad social empresarial.

4.4.4. Promover que la legislación que regula a las empresas garantice el respeto a los derechos humanos.

4.4.5. Coadyuvar a que las empresas conozcan sus obligaciones en materia de derechos humanos respecto a sus trabajadores y usuarios.

En este orden de ideas, el objetivo, estrategia y líneas de acción referidas pueden considerarse como la fuente de legitimidad del PNEDH. Por otra parte, y en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, de las Naciones Unidas (PREDH), conviene recordar lo siguiente:

Los Principios parten del reconocimiento de:

- A. La obligación de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;

- B. El papel de las empresas, que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- C. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Los PREDH se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Su objetivo es mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados medibles para las personas y las comunidades afectadas.

Es fundamental el reconocimiento expreso en sus “Principios Fundamentales” de que éstos no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional ni restringen o reducen las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos. Asimismo, deben aplicarse de manera no discriminatoria.

Los PREDH contienen Principios Fundacionales y Operativos relacionados con el deber primario de los Estados de proteger los derechos humanos los primeros, y (los segundos) con su obligación de crear leyes que propicien el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, velando el cumplimiento de dichas leyes, asesorando a las empresas acerca de los medios idóneos para lograr ese respeto, entre otros, así como también Principios Fundacionales y Operativos relacionados con la Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, explicando el concepto de responsabilidad empresarial de respeto a los derechos humanos, amén de la necesidad de contar con políticas y procedimientos para tales fines, entre otros y (respecto de los segundos), diversos principios (Compromiso político al interior de la empresa, debida diligencia en materia de derechos humanos, reparación de consecuencias negativas, etc.) tendientes a hacer vigente y efectiva la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas; lo anterior como una responsabilidad adicional a la de cumplir con las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos, pero

siempre (de igual forma) reconociendo que dicho marco normativo (incluyendo, por supuesto, el internacional) es el que debe normar su actuación y en el que se establecen los principios, deberes y límites para las mismas, atendiendo a que “Los Estados, a título individual, son los principales sujetos de las obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos y, colectivamente, los garantes del régimen internacional de derechos humanos.” PREDH (Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos. 21 marzo 2011. Pp 10). Finalmente, existe un tercer apartado que prevé los Mecanismos de Reparación con sus Principios Fundacionales y Operativos, igualmente.

Por otra parte, es importante recordar que los PREDH constituyen un esfuerzo internacional para orientar a los gobiernos y a las empresas en la protección y respeto a los derechos humanos, resultando de gran importancia el que éstos no son vinculantes para las partes.

Tomando en consideración la naturaleza de un acto administrativo de planeación, como es el PNEDH, que en esencia implica un ejercicio de la Administración Pública consistente en establecer metas y objetivos, con sus instrumentos para llevarlos a cabo (Estrategias y Líneas de Acción) siempre dentro un marco Constitucional, Legal y Reglamentario previamente establecido, conviene sea revisado con detalle dicho Programa, en el sentido de que no corresponde incluir en un acto administrativo de esa naturaleza, normas jurídicas no previstas en una fuente formal de creación del derecho en nuestro país.

Aunado a lo anterior, tomando en consideración que los PREDH son postulados orientadores para las empresas, no vinculantes para las mismas, se cree pertinente recomendar que el PNEDH sea revisado con detalle para no incluir en él prescripciones generadoras de obligaciones a los particulares que no encuentran sustento u origen en leyes o tratados internacionales suscritos y ratificados en México (ni en alguna otra disposición de orden administrativo), recordando que, la fuente directa del PNEDH en México se encuentra en el PNDH 2014/2018, entendiendo a su vez que éste, en su Objetivo 4, Estrategia

4.4 y consecuentes líneas de acción 4.4.1 a 4.4.5, establece como medios para lograrlo diversas obligaciones y consecuentes actividades a cargo del Estado Mexicano tendientes a apoyar a las empresas para garantizar el respeto a los derechos humanos, siempre en el entendido (como corresponde), de que será en el marco de la legislación existente (verbigracia, la línea de acción 4.4.5, en la que se establece la necesidad del Estado de “Promover que la legislación que regula a las empresas garantice el respeto a los derechos humanos.”)

Consideraciones Finales

Desde el punto de vista de Derecho Internacional, México está obligado a crear un Estado de Derecho que respete los derechos humanos y con ello garantice a sus gobernados el pleno uso, goce y disfrute de sus Derechos Humanos y el tema que he venido abordando en el presente documento se debe de entender que también las Empresas constituidas en Territorio Nacional deben colaborar directamente con el Estado Mexicano para que en conjunto exista una mayor difusión e implementación de políticas públicas que permitan garantizar los Derechos Humanos y en dónde sin duda alguna las Empresas juegan un papel muy importante ya que al constituirse en territorio nacional logran que muchas personas tengan acceso al trabajo que les permita satisfacer sus necesidades personales, familiares, culturales con lo cual les permita tener también un progreso personal. Ahora bien en contrasentido para las Empresas este es un tema novedoso y poco discutido ya que al día de hoy no existe como tal una obligatoriedad formal para adoptar los Principios Rectores sino solo en la medida comercial y de buena voluntad de buscar la difusión e implementación de los mismos, sin embargo esto no debe de afectar el compromiso de México para el respeto y progresividad de los Derechos Humanos. Con relación en lo anterior me es preciso mencionar que el Estado Mexicano a través de diferentes iniciativas está acercando cada vez más a las Empresas con los Derechos Humanos tal y como lo podemos observar con la publicación de la Norma Oficial en Igualdad Laboral y No Discriminación en los

Centro de Trabajo⁸ en donde ésta última busca que las Empresas eliminen las barreras de contratación respecto a condiciones físicas, religiosas y hasta cierto punto políticas de los candidatos a obtener alguna posición laboral dentro de sus compañías, en donde este tipo de acciones vinculatorias hacen que la Iniciativa Privada (Las Empresas) sean ese aliado del Estado Mexicano que le permita cumplir sus objetivos con relación a la implementación y difusión de los Derechos Humanos.

Fuentes de Consulta

Fuente Bibliográfica

Chapoy Bonifaz Dolores Beatriz. Planeación, Programación y Presupuestación. Primera edición 2003. Universidad Nacional Autónoma de México, Pp 2.

Fuentes Electrónicas

En Línea 2016, consultado el 4 de enero de 2016 Disponible en:
<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.asp>

La Contradicción de Tesis 360/2013 la pueden consultar en la siguiente liga:
<http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=155733&SeguimientoID=588>

El programa nacional de Derechos Humanos 2014-2018 se puede consultar en la siguiente liga:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Los Principios Rectores se pueden consultar en la siguiente liga:
http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=194:principios-rectores-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-puesta-en-practica-del-marco-de-las-naciones-unidas-para-proteger-respetar-y-remediar&catid=17:publicaciones&Itemid=278

⁸ La Norma Oficial en Igualdad Laboral y No Discriminación en los Centro de Trabajo se puede consultar en la siguiente liga: <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

La Norma Oficial en Igualdad Laboral y No Discriminación en los Centro de Trabajo se puede consultar en la siguiente liga:

<http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

Fuente Legislativa

Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos. DOF: 30/04/2014. Pp