



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

SUBSECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS,
POBLACIÓN Y MIGRACIÓN



CNDH
M É X I C O
Defendemos al Pueblo

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Versión de fácil lectura
2024

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

María del Rosario Piedra Ibarra

*Presidenta de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos*

Francisco Javier Emiliano Estrada Correa

Secretario Ejecutivo

Rosy Laura Castellanos Mariano

*Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos "Rosario Ibarra de Piedra"*

Omar Jair Pasarán Nieto

Director General de la Segunda Visitaduría

Formación

Jessica Quiterio Padilla



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

SUBSECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS,
POBLACIÓN Y MIGRACIÓN



CNDH
M É X I C O
Defendemos al Pueblo

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Versión de fácil lectura
2024

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, versión de fácil lectura.

D.R. © Secretaría de Gobernación. Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos, adscrita a la Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos de la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración.

Abraham González 48. Col. Juárez, C.P. 06600, Ciudad de México.

Colaboradores:
Secretaría de Gobernación de México
Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México
Instituto Danés de Derechos Humanos

Autores:
César Estrada Pérez
Norma Angélica Contreras Félix
Adriana Duarte Yépez
Dayra Dolores Caramon Ríos
Armando Guadalupe Ortiz Olvera
Carlos Javier Vázquez Mejía

Diseño: SEGOB

Primera edición: diciembre, 2024.

ISBN: 978-607-427-391-5

Se permite la reproducción total o parcial sin fines comerciales, citando la fuente.

Hecho en México

Contenido

Presentación	5
Preguntas Frecuentes	8
Generalidades de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	11
Pilar I. LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS	11
Pilar II. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS	14
Pilar III. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN POR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS	21
MECANISMOS JUDICIALES DEL ESTADO	23
MECANISMOS NO JUDICIALES DE RECLAMACIÓN DEL ESTADO	24
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN NO ESTATALES	24
GLOSARIO	27
BIBLIOGRAFÍA	30

Presentación

Los derechos humanos los tienen todas las personas sin distinción, por el hecho de existir, por lo que deben ser respetados y garantizados por todas las autoridades. Por ejemplo, todas las personas tenemos derecho a la vida, en consecuencia, podemos exigir a las autoridades que protejan este derecho frente a cualquier amenaza.

Dentro de los derechos humanos también se encuentran, entre otros: el derecho a la salud, a la libertad de expresión, a la educación, al trabajo, al agua, al medio ambiente sano, a la protección en caso de encontrarse sometida a un procedimiento legal.

Por muchos años, las leyes se han enfocado en el papel que tienen las autoridades frente a estos derechos y poco se ha abordado sobre otros actores relevantes para la realización de los derechos humanos; por ejemplo, las empresas.

Las empresas desarrollan un gran número de actividades que pueden tener consecuencias positivas o negativas sobre los derechos humanos. Por ejemplo, ellas juegan un papel fundamental en relación con los derechos laborales fundamentales como el pago de salarios, la seguridad social o el disfrute de las vacaciones.

De igual forma, pueden presentarse impactos negativos. Pensemos en los desechos que una fábrica arroja a un río y que pueden afectar el derecho a la salud o al agua de las comunidades. Las actividades empresariales pueden llegar a tener consecuencias negativas a gran escala para el ambiente, los seres humanos y en general, la vida en nuestro planeta.

Ante esto, en 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).¹ Estos 31 principios constituyen el estándar internacional

¹ ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 2011. HR/PUB/11/04. Versión en español. Disponible en: GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf (ohchr.org)

para abordar y regular el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos.

Estos Principios se agrupan en tres pilares básicos: “Proteger, Respetar y Remediar”. Alrededor de estos pilares se articulan los respectivos deberes y responsabilidades estatales y empresariales con respecto a los derechos humanos, reiterando la obligación del Estado de proteger; destacando la responsabilidad empresarial de respetar, y; articulando los roles de Estados y empresas para asegurar el acceso a mecanismos de reparación efectiva en caso de daño a los derechos humanos a consecuencia de actividades empresariales.

Derivado de la importancia de estos Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Secretaría de Gobernación de México (SEGOB), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH) y el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), presentan una versión de fácil lectura de este instrumento, con el objetivo de acercar a las personas habitantes de países hispanohablantes al conocimiento de esta importante temática, así como de incentivar el debate sobre los derechos humanos y las empresas en América Latina.

Contexto en México

El Estado mexicano enfrenta diferentes problemáticas de derechos humanos, incluyendo aquellos derivados de las actividades empresariales. En este contexto, es importante que las autoridades del estado, las empresas y la sociedad civil conozcan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

En este marco, el Gobierno mexicano ha asumido el compromiso para impulsar los *Principios Rectores*, a efecto de asegurar la protección y respeto de los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial.

El compromiso anterior ha quedado plasmado en el Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH) 2020-2024, que en su Estrategia Prioritaria 3.6. plantea: “*Impulsar políticas públicas orientadas a prevenir y disminuir los impactos negativos de la actividad empresarial pública, privada o mixta*”.

En cumplimiento de las acciones puntuales que derivan de esta Estrategia Prioritaria, el Gobierno de México con acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) realizó el “*Diagnóstico sobre el estado del marco jurídico y de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos a nivel federal en México 2019-2022*”, con el objetivo de conocer las áreas en las que existen avances en materia de empresas y derechos humanos en el país.

Por su parte, la CNDH de México creó el Programa Empresas y Derechos Humanos, mediante acuerdo de fecha 19 de febrero de 2018, publicado en la Gaceta 336 de julio de 2018, estableciendo en el párrafo segundo de su “Considerando”, la necesidad de un mecanismo extrajudicial de reparación efectivo y eficiente; que atienda quejas de las personas que han visto vulnerados sus derechos humanos como resultado de las actividades de las empresas, así como participar con un enfoque transversal de derechos humanos y empresas para incidir en las políticas públicas. A partir de entonces, la CNDH se ha dedicado a influir en el cambio de mentalidad de los empresarios a través de la promoción, protección y difusión de los derechos humanos, para garantizar su respeto en el entorno empresarial.

Tanto el Gobierno de México como la CNDH, con el apoyo del DIHR, ponen a disposición el presente documento que explica, mediante un formato de preguntas y respuestas, el alcance de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, con el objetivo de facilitar su comprensión.

Preguntas Frecuentes

¿Qué son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas?

Son un conjunto de 31 principios que orientan, por una parte, en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los Estados y las empresas, de proteger, respetar y remediar los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial.

Estos principios están agrupados bajo los pilares de “Proteger, Respetar y Acceso a mecanismos de reparación”. El primero de estos pilares señala las obligaciones del Estado en relación con la protección de los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial, incluyendo su obligación de adoptar normas para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en las actividades de las empresas.

El pilar “Respetar”, desarrolla la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo el deber de tomar medidas de prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas de su actividad sobre los derechos humanos.

El pilar de “Reparar” contempla la obligación de los Estados de contar con mecanismos de reparación en los casos de impactos negativos sobre los derechos humanos ocasionados por actividades empresariales. También aborda el deber de las empresas de poner en marcha mecanismos funcionales ante los cuales las personas puedan reclamar por las consecuencias negativas en los derechos humanos.

¿De dónde surgen los Principios?

El incremento de las empresas en la economía global, particularmente en la segunda mitad del Siglo XX, hizo visible su capacidad para contribuir a la realización de los derechos humanos.

En ese contexto, en el año 2005 se designó a un Representante especial sobre el tema de los derechos humanos y las empresas transnacionales por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Tras seis años de trabajo, el Relator Especial presentó en 2011, el texto de Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas, el cual fue aprobado unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos.

Los Principios Rectores dieron origen a posicionar a las empresas como actores relevantes en el contexto de los derechos humanos.

¿Son los PRNU de obligatorio cumplimiento?

Los PRNU no son obligatorios por sí mismos. Sin embargo, estos desarrollan y facilitan el cumplimiento de obligaciones contenidas en tratados internacionales de derechos humanos y cuentan con amplia aceptación en el plano internacional. Además, han sido acogidos tanto por Estados como por empresas, convirtiéndolos en el estándar más importante en la materia.

¿Por qué es importante conocer los PRNU?

Todas las personas, de manera directa o indirecta, nos relacionamos con actividades empresariales y estamos expuestos a impactos positivos y negativos de las mismas.

¿Cuáles son algunos temas pendientes por desarrollar en los PRNU?

A pesar del avance de los Principio Rectores, algunos temas que no han sido abordados son:

- Monitorear su cumplimiento;
- Abordar las dinámicas de poder y los desequilibrios entre las empresas y los miembros de la comunidad o los empleados;
- Que los Estados regulen la actuación en el exterior de las empresas originarias en su país;

- La posibilidad de que se transformen en normas de derecho internacional público para la observancia de los Estados y las Empresas.

En la práctica, el pilar de acceso a la reparación ha sido poco desarrollado y continúan existiendo barreras para asegurar dicho acceso.

Generalidades de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

A continuación, se presentan los aspectos más importantes de cada uno de los 31 Principios Rectores, agrupados bajo los pilares de “Proteger, Respetar y Remediar”. Cada principio viene acompañado de preguntas frecuentes que permitirán a la ciudadanía acercarse con mayor facilidad a los conceptos y reglas principales de los PRNU.

Pilar I. LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1. ¿Qué debe hacer el Estado para proteger los derechos humanos en las relaciones entre las empresas y las personas?

Las autoridades del Estado deben adoptar y ejecutar medidas para que las empresas públicas y privadas prevengan impactos negativos sobre los derechos humanos en sus operaciones. Si estos impactos se presentan, el Estado debe investigar y castigar estos abusos a través de las autoridades judiciales y asegurar el acceso a mecanismo de reparación a las personas afectadas.

Principio 2. ¿Debe el Estado decirles a las empresas que respeten los derechos humanos en sus actividades?

Sí, el Estado debe expresar de manera clara a las empresas públicas y privadas establecidas en su territorio, que operen respetando los derechos humanos. Igualmente, los PRNU recomiendan que se diga a las empresas que también respeten los derechos humanos en sus operaciones en el extranjero.

Principio 3. ¿Cómo debe el Estado cumplir en general con su obligación de proteger los derechos humanos en el contexto de actividades de las empresas?

La principal herramienta del Estado para proteger los derechos humanos en las relaciones entre las empresas y las personas es la regulación y la exigencia del cumplimiento de la ley. De esta manera, el Estado tiene la obligación de:

- Hacer cumplir la normatividad que protege los derechos humanos en las relaciones entre las empresas y las personas (por ejemplo, las leyes que protegen a las y los trabajadores);
- Hay que asegurar que las normas comerciales se encuentren sujetas a los derechos humanos;
- Exigir a las empresas que expliquen de qué forma evitan que sus actividades impacten los derechos humanos.

Principio 4. ¿Los PRNU aplican a las empresas del Estado?

Los PRNU aplican tanto a las empresas privadas como a las empresas estatales o que reciban apoyo estatal. Las empresas estatales o que reciban apoyo estatal, deben respetar los derechos humanos y el Estado debe exigirles, mediante normas, que adopten medidas para que prevengan violaciones en los derechos humanos.

Principio 5. ¿Tienen las empresas de servicios públicos la obligación de respetar los derechos humanos?

Sí, las empresas de servicios públicos (por ejemplo, de electricidad, agua o transporte) sean públicas o privadas tienen el deber de respetar los derechos humanos.

Principio 6. ¿El Estado debe promover el respeto a los derechos humanos al contratar con empresas?

Sí, el Estado debe evitar contratar con empresas que hayan estado

involucradas en abusos o vulneraciones de derechos humanos. Esto puede incluir la adopción de normas que exijan a las entidades estatales tener en cuenta y exigir a las empresas contratistas respetar los derechos humanos.

Principio 7. ¿Tiene el Estado obligaciones especiales respecto de la operación de empresas en zonas de conflicto armado o violencia?

Considerando que en las zonas de conflicto armado o violencia las violaciones de derechos humanos son más susceptibles de ocurrir, el Estado debe adoptar medidas para que las empresas que operen en dichas zonas no resulten implicadas en abusos de ese tipo. En especial el Estado debe:

- Colaborar con las empresas para que estas identifiquen los riesgos especiales de derechos humanos al operar en zonas de conflicto armado o violencia.
- Asistir a las empresas para abordar los riesgos de abusos asociados al conflicto armado o violencia, en especial los riesgos de violencias basadas en género.
- Negar el apoyo a empresas que cometan violaciones graves de derechos humanos y se nieguen a colaborar en resolver la situación.
- Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir violaciones a los derechos humanos.

Principio 8. ¿Cuáles entidades o autoridades estatales deben proteger los derechos humanos en las relaciones entre las empresas y las personas?

Todas las autoridades tienen la obligación de proteger los derechos humanos. De esta manera, las entidades o autoridades que regulan o configuran la actuación de las empresas tienen la obligación de proteger los derechos humanos. Esto incluye tanto a las autoridades federales como estatales.

Principio 9. ¿Puede el Estado cumplir con compromisos internacionales económicos sin tener en cuenta los derechos humanos?

No, el Estado debe asegurar que los compromisos internacionales en materia económica (como por ejemplo los tratados de libre comercio), se encuentren elaborados considerando el marco normativo en materia de derechos humanos.

Principio 10. ¿Cómo debe comportarse el Estado en los órganos internacionales relacionados con las empresas?

El Estado debe actuar ante los órganos económicos internacionales (por ejemplo, la Organización Mundial del Comercio), en coherencia con la obligación de proteger los derechos humanos. De esta manera deberá el Estado impulsar que estas instituciones y sus actuaciones o decisiones no limiten los derechos humanos, y alentarlas para que promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Pilar II. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 11. ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas con los derechos humanos?

Las empresas deben respetar los derechos humanos, esto significa evitar dañar o afectar los derechos humanos en sus relaciones con las personas (incluidos los trabajadores, comunidades, consumidores, entre otros). Esta es una norma mundial de conducta para todas las empresas y es independiente de la voluntad de los países de cumplir con sus obligaciones de derechos humanos.

Esto también implica que las empresas deben tomar las medidas necesarias para prevenir, mitigar y reparar, las consecuencias negativas que tengan sus actividades empresariales sobre los derechos humanos.

Principio 12. ¿Cuáles derechos humanos deben ser respetados por las empresas?

Las empresas deben respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Las empresas deben tener en cuenta y respetar como mínimo, los derechos humanos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que abarca:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos,
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

También deben respetar los derechos mínimos reconocidos a todos los trabajadores, que se encuentran en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También existe un deber de respetar los derechos humanos de los grupos o poblaciones especialmente vulnerables como las mujeres, las personas LGBT (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero), minorías nacionales, étnicas, religiosas, niños, niñas y adolescentes, trabajadores migrantes, entre otros.

Principio 13. ¿Qué implica en la práctica para una empresa respetar los derechos humanos?

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos implica:

- Tomar medidas para evitar que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar impactos negativos en los derechos humanos y abordar las consecuencias cuando se produzcan.
- Evitar o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

De esta forma, respetar los derechos humanos implica para una empresa prevenir las consecuencias negativas sobre dichos derechos como resultado de sus propias actividades, o como producto de sus relaciones comerciales con otras partes. Esto incluye tanto sus acciones como sus omisiones, abarcando a las entidades estatales y no estatales, directamente relacionadas con sus operaciones comerciales productos o servicios.

Principio 14. ¿Solo las empresas grandes tienen responsabilidad de respetar los derechos humanos?

No, la responsabilidad de respetar los derechos humanos aplica para todo tipo de empresas públicas, privadas y mixtas, sin importar su tamaño, el sector económico en que se desarrolle, quienes sean propietarios, el contexto de la operación y la estructura. Se debe tener en cuenta el contexto de cada empresa, dependiendo de las actividades que realice, pudiese generar impactos graves en los derechos humanos. Las grandes empresas pueden tener más riesgos sobre los derechos humanos, y deberán tomar medidas proporcionales al respecto.

Principio 15. ¿Cuáles son los pasos concretos que debe dar una empresa en su responsabilidad de respetar los derechos humanos?

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben:

- Adoptar, de manera formal, el compromiso de respetar los derechos humanos;
- Adoptar un proceso de diligencia debida en el que se identifiquen, prevengan y mitiguen los posibles impactos sobre los derechos humanos y se rindan cuentas al respecto, y;
- Contar con mecanismos propios o colaborar con los mecanismos estatales que permitan la reparación de violaciones a derechos humanos cuando éstas sucedan.

Principio 16. ¿Qué es y cómo debe ser el compromiso formal de una empresa con los derechos humanos?

La empresa tiene libertad para utilizar cualquier medio para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas en derechos humanos, las cuales deben difundirse activamente entre todas las partes con las cuales la empresa mantenga relaciones contractuales y entre todos los actores involucrados en sus operaciones (internos y externos).

El compromiso político o formal de la empresa con los derechos humanos debe:

- Ser aprobado por el más alto nivel directivo de la empresa.
- Ser formulado con base en asesoramiento especializado interno o externo en derechos humanos.
- Señalar qué espera la empresa en materia de derechos humanos en sus relaciones con las personas (trabajadores, socios, comunidades, consumidores).
- Ser pública y difundirse de manera interna y externa a la empresa.
- Reflejarse en los procedimientos y procesos que se adopten a nivel de toda la empresa.

Principio 17. ¿Cómo deben las empresas prevenir las afectaciones a los derechos humanos?

Para prevenir los impactos o vulneraciones de derechos humanos, las empresas tienen la responsabilidad de realizar una debida diligencia en materia de derechos humanos.

La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos implica que las empresas deben responder con medidas de prevención o mitigación a las posibles consecuencias negativas de sus actividades empresariales sobre los derechos humanos.

La debida diligencia supone cuatro pasos o fases:

1. Analizar la operación de la empresa e identificar los derechos humanos que se podrían ver afectados en la operación;
2. Adoptar medidas o ajustes a la operación para evitar que se afecten los derechos humanos identificados en el primer paso;
3. Hacer seguimiento a las medidas o ajustes adoptados en el segundo paso, evaluar su efectividad, y
4. Comunicar a los actores interesados los resultados de los pasos uno, dos y tres.

La debida diligencia en derechos humanos debe tener en cuenta las posibles consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa pueda provocar directamente y las que puedan cometer sus proveedores o socios comerciales. Asimismo, debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos suelen cambiar con el tiempo.

Es importante resaltar que, si bien la debida diligencia en derechos humanos reduce el riesgo de impactos negativos y vulneraciones a estos derechos, ello no implica que automáticamente las empresas queden exentas de toda responsabilidad por estas consecuencias negativas.

Principio 18. ¿Qué deben tener en cuenta las empresas para identificar los derechos humanos que se podrían ver afectados en la operación?

Para identificar los derechos humanos que puede afectar la operación de la empresa se deben tener en cuenta algunos elementos especiales:

- Se deben incluir tanto los derechos humanos que puede afectar la empresa directamente como los que pueden afectar sus proveedores o socios comerciales;
- La empresa debe acudir a expertos en derechos humanos;
- Se deben adelantar consultas a las personas o grupos potencialmente afectados en sus derechos.

Principio 19. ¿Cómo pueden las empresas adoptar medidas o ajustes eficaces en su operación para prevenir afectaciones a los derechos humanos?

Para que las medidas o ajustes que adopte la empresa para prevenir afectaciones a los derechos humanos sean eficaces, se debe señalar personas o áreas responsables de su implementación; asignar presupuesto, y contar con procesos de evaluaciones de impacto, posteriormente de monitoreo o supervisión de la eficacia de la medida, la cual debe incluir las conclusiones de las evaluaciones de impacto.

Las medidas serán más proporcionales en complejidad y presupuesto de acuerdo con el tamaño y contexto en el cual opere la empresa.

Principio 20. ¿Cómo deben las empresas verificar la eficacia de las medidas o ajustes adoptadas en su operación para prevenir afectaciones a los derechos humanos?

El seguimiento es importante para que la empresa sepa si la aplicación de sus medidas o ajustes en la operación es óptima, es decir, que efectivamente se están evitando afectaciones a los derechos humanos. De acuerdo con los PRNU, las empresas deben hacer especial énfasis en la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas. Este seguimiento debe:

- Contar con indicadores cuantitativos y cualitativos;
- Incluir comentarios de actores internos y externos, incluyendo a las partes afectadas y titulares de derechos.

Principio 21. ¿Cómo deben las empresas comunicar a los actores interesados el resultado de las medidas o ajustes adoptadas en su operación para prevenir afectaciones a los derechos humanos?

Las empresas deben estar preparadas para comunicar externamente los resultados de las medidas que implementan para hacer frente a los impactos de sus operaciones sobre los derechos humanos. Para comunicar estos resultados las empresas deben:

- Definir la forma y la frecuencia en que se hará la comunicación;
- Asegurar que la forma de comunicar es accesible a todos los actores;
- Informar de manera concreta y suficiente sobre la eficacia de las medidas adoptadas para prevenir las afectaciones a los derechos humanos;
- Evitar poner en riesgo a las partes afectadas, considerando en todo momento la confidencialidad.

Principio 22. ¿Qué debe hacer la empresa si identifica que ha provocado o contribuido a una afectación de los derechos humanos?

Cuando la empresa encuentra que ha causado o contribuido a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Aun implementando una política y medidas sólidas de derechos humanos, una empresa puede causar impactos negativos. Si la empresa identifica este tipo de impactos, debe repararlos integralmente, por sí misma, o a través de procedimientos estatales.

Principio 23. ¿La responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos varía según el lugar o contexto en el cual opere?

Si bien la empresa debe tener en cuenta el contexto particular en el cual opera, su responsabilidad de respetar los derechos humanos no varía. De hecho, en aquellos contextos complejos (por ejemplo, en situaciones de conflicto armado), la responsabilidad de las empresas debe ser más exigente. En estos escenarios las empresas deben asegurarse de no agravar la situación y de evaluar cuidadosamente cuál es la mejor manera de actuar, acudiendo, por ejemplo, a la asesoría de expertos y consultas multisectoriales.

De igual forma deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, en el territorio que operen.

Principio 24. ¿Pueden las empresas priorizar medidas o ajustes eficaces en su operación para prevenir algunas afectaciones a los derechos humanos respecto de otras?

Idealmente las empresas deben adoptar e implementar las medidas para prevenir todas afectaciones a los derechos humanos que haya identificado. No obstante, si se presenta la necesidad de priorizar algunas medidas respecto de otras, esta priorización se debe realizar teniendo en cuenta la gravedad, inmediatez e irreparabilidad de las consecuencias en los derechos humanos que se puedan derivar en el caso concreto.

Pilar III. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN POR VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS

Cuando las actividades de las empresas causan consecuencias negativas para los derechos humanos deben investigarse los hechos y reparar el daño a las víctimas. En este sentido, las víctimas deben disponer de acceso a una reparación eficaz cuando sus derechos hayan sido vulnerados.

El Pilar III, señala los elementos que se requieren para asegurar el acceso a mecanismos de reparación en casos de las vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Los tipos de mecanismos de acceso a reparaciones por violaciones a derechos humanos ocurridas en las relaciones entre las empresas y los titulares de derechos pueden ser:

- Mecanismos judiciales del Estado, por ejemplo, juzgados, tribunales, juntas de conciliación, entre otros.
- Mecanismos no judiciales del Estado, como las comisiones nacionales de derechos humanos.
- Mecanismos no estatales, es decir, mecanismos que no dependen del Estado, sino que son creados por las mismas empresas para atender vulneraciones a los derechos humanos de manera pronta y sencilla.

Principio 25. ¿Con que debe contar el Estado para que las personas puedan reclamar en casos de violaciones de los derechos humanos sufridas o derivadas de la actuación de una empresa?

Los Principios Rectores indican que el Estado debe contar con mecanismos de reclamación judiciales y extrajudiciales de reparación dirigidos a todas las personas que se sientan afectadas en sus derechos humanos por las actividades empresariales dentro de su territorio, para garantizar y reparar, por diferentes vías, las vulneraciones sufridas.

En el contexto de empresas y derechos humanos se considera que hay una afectación de derechos humanos cuando se presenta acción u omisión por parte de la empresa (sea privada o pública), que cause impactos negativos en el goce de uno o varios derechos humanos.

Los afectados deberían obtener, mediante los mecanismos de reclamación, distintos tipos de reparaciones, dependiendo del tipo de daño que sufrieron, por ejemplo:

- Disculpas públicas por las autoridades y/o empresas responsables,
- Restitución de derechos (devolver a los afectados a la situación anterior a la vulneración),
- Rehabilitación de los efectos sufridos por causa del hecho o de las violaciones de derechos humanos,
- Compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas),
- Medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Los procedimientos de reparación deben ser accesibles, en igualdad de circunstancias y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento de influir en su resultado.

MECANISMOS JUDICIALES DEL ESTADO

Principio 26. ¿Qué características deben tener los mecanismos judiciales de reparación en asuntos de afectaciones de derechos humanos por parte de empresas?

Los mecanismos judiciales de reparación son las diversas vías ante los órganos jurisdiccionales que se ofrecen para lograr justicia. Contar con estas vías, es parte de las obligaciones del Estado en derechos humanos, están destinadas a que las víctimas puedan obtener una reparación integral, cuando sus derechos humanos han sido vulnerados por la actividad empresarial.

Estos mecanismos deben estar libres de barreras que impidan tener un acceso efectivo a la justicia. Algunas barreras que se pueden presentar son las siguientes:

- Obstáculos para atribuir la responsabilidad dentro de un grupo empresarial,
- Retrasos y duración de los procedimientos,
- Dificultad para acceder a las evidencias de la investigación,
- Restricciones a las denuncias grupales, como las demandas conjuntas, en muchas jurisdicciones,
- Dificultades para obtener representación legal para los demandantes,
- Corrupción y presiones económicas o políticas,
- Los costos elevados para presentar una denuncia.

El Estado tiene la obligación de remover estas barreras y de permitir el acceso de todas las personas afectadas, teniendo en cuenta sus condiciones específicas de vulnerabilidad.

MECANISMOS NO JUDICIALES DE RECLAMACIÓN DEL ESTADO

Principio 27. ¿Qué son los mecanismos no judiciales del Estado para asuntos de afectaciones de los derechos humanos causadas por empresas?

El Estado debe contar con mecanismos no judiciales para casos de afectaciones de derechos humanos por parte de empresas. Estos son complementarios a los mecanismos judiciales y promueven un sistema amplio de garantía de los derechos humanos. Estos mecanismos se caracterizan por su efectividad y flexibilidad que permiten a las víctimas encontrar reparaciones bajo procesos accesibles y sencillos para las partes involucradas, además permiten atenuar la carga a los mecanismos jurisdiccionales de reparación.

Tanto los mecanismos judiciales como los no judiciales forman parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas.

Dentro de esta categoría las Comisiones de Derechos Humanos (nacional y estatales) tienen un papel importante en la promoción, protección y defensa de los derechos humanos frente a las actividades empresariales.

Con la intención de que los mecanismos sean eficaces, deben cumplir los criterios establecidos en el Principio 31.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN NO ESTATALES

Principio 28. ¿Qué son los mecanismos de reclamación no estatales para asuntos de afectaciones de los derechos humanos causadas por empresas?

Son los mecanismos creados por la empresa directamente con el fin de atender las reclamaciones o quejas de derechos humanos relacionadas

con su operación y para buscar soluciones adecuadas a través de la vía del diálogo rápido, accesible y gratuito para atender a las víctimas derivadas de su actividad empresarial, cuando las violaciones son susceptibles de ser reparadas en lo inmediato.

Principio 29. ¿Para qué sirven los mecanismos de reclamación internos de una empresa?

Los mecanismos de reparación de las empresas son útiles para atender rápidamente y reparar directamente los daños causados a las personas y comunidades, que resulten de las actividades empresariales.

Estos mecanismos no requieren que la denuncia o la reclamación se basen en una presunta violación de los derechos humanos para que pueda plantearse, ya que su objetivo específico es identificar cualquier preocupación legítima de los posibles afectados. Si no se identifican y tratan a tiempo estas preocupaciones, pueden derivar en conflictos y violaciones de derechos humanos más graves.

Principio 30. ¿Las asociaciones empresariales y otras iniciativas colaborativas deben contar con mecanismos de acceso a reparación?

Las asociaciones empresariales y otras iniciativas colaborativas han empezado a implementar estándares de derechos humanos a través de lineamientos, códigos de conducta, estándares de desempeño, certificaciones, acuerdos globales entre sindicatos y empresas transnacionales, entre otros.

Estas iniciativas colaborativas deben garantizar el acceso a mecanismos de reparación y rendición de cuentas efectivos, que permitan la participación de las partes afectadas.

La legitimidad de este tipo de iniciativas puede ponerse en riesgo si no existen mecanismos de reparación y rendición de cuentas.

Principio 31. ¿Qué características deben tener los mecanismos no judiciales —tanto estatales como empresariales— para ser eficaces?

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación no judicial, tanto estatales como no estatales, deben contar con los siguientes criterios:

- a)** Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b)** Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c)** Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d)** Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso sencillo a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e)** Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f)** Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g)** Una fuente de aprendizaje continuo: identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;
- h)** Los mecanismos de nivel operacional también deberían:
- i)** Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados (personas trabajadoras, comunidades, mujeres, consumidores) a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios”.

GLOSARIO²

Debida diligencia: Se ha definido la diligencia debida como “la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión”.³ En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Derechos humanos: No existe una definición universalmente aceptada, pero generalmente se entienden como aquellos que son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.⁴ La Declaración Universal de Derechos Humanos y los 9 tratados de derechos humanos base de Naciones Unidas conforman el cuerpo jurídico internacional que contiene los principales derechos humanos internacionalmente reconocidos.⁵

Empresas transnacionales: Aquellas empresas o compañías que operan en más de un país.⁶

Estado: Organización política que se constituye por los siguientes elementos: población, territorio, gobierno, las leyes y normas jurídicas que rigen las relaciones entre los pobladores y el fin que persigue como entidad soberana y que tiene que ver con el bien común.

² La mayoría de estos términos han sido tomados de la Guía para la Interpretación del Pilar II de los PRNU elaborada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: 1242258_HR_PUB_12_02_SPA.pdf (ohchr.org)

³ Black’s Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

⁴ ONU. ¿Qué son los derechos humanos? Recuperado el 19 de abril de 2023. Derechos humanos | Naciones Unidas.

⁵ Para mayor información sobre estos tratados consultar: FactSheet30sp.pdf (ohchr.org)

⁶ VARGAS Sánchez, Gustavo. La empresa transnacional. Economía Informa, publicación núm. 351, marzo-abril, 2008. Facultad de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 37-66. Recuperado el 19 de abril de 2023. La empresa - transnacional.

Estándares relativos a la conducta empresarial responsable: Expresan el modelo de conducta que se espera de las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, escritura de propiedad o sector, para evitar y abordar las consecuencias negativas de sus operaciones, así mismo contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. Los mencionados estándares se encuentran contenidos en tres instrumentos internacionales: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.⁷

Interesado/Interesado afectado (víctima): Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o verse afectado por las actividades de una organización. Por interesado afectado se entiende específicamente en los PRNU cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.⁸

Reparación/Remedio: Los términos reparación y remedio se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Mecanismos de reparación: de acuerdo con los Principios Rectores, estos deben garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Los Estados deben tratar de que el público los conozca y comprenda, así como las vías para acceder a ellos, además de ofrecer el apoyo requerido para lo anterior.

⁷ Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) (s.f.). instrumentos Internacionales sobre conducta empresarial responsable. Recuperado el 30 de octubre, 2023, de <https://empresas-y-derechos-humanos.org/estandares/>

⁸ La Guía de Interpretación habla sobre interesado afectado, en algunos apartes de este documento hablamos del concepto de víctima, que debe entenderse a partir de esta definición.

Mitigar: de acuerdo con los Principios Rectores, adoptar medidas para reducir el impacto negativo de las actividades de una empresa sobre los derechos humanos con el objeto de evitar o reducir el daño causado.

Reparación de una vulneración de los derechos humanos: se entienden tanto los procesos que proporcionan una reparación frente a una consecuencia negativa para los derechos humanos como los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia.

Tratados internacionales de derechos humanos: son acuerdos escritos que celebran los Estados soberanos, cuyo objetivo es reconocer y garantizar los derechos humanos de toda persona.⁹

⁹ ONU-DH. 20 Claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos, pp. 10-16. Recuperado en noviembre de 2023: 20 claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos | Naciones Unidas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Black's Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).
2. Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) (s.f.). instrumentos Internacionales sobre conducta empresarial responsable. Recuperado el 30 de octubre, 2023, de <https://empresasyderechoshumanos.org/estandares/>
3. Guía para la Interpretación del Pilar II de los PRNU elaborada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: 1242258_HR_PUB_12_02_SPA.pdf (ohchr.org).
4. OHCHR. Resumen del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163). Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Nota de información. Recuperado el 3 de noviembre de 2023. A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf.
5. ONU. ¿Qué son los derechos humanos? Recuperado el 19 de abril de 2023. Derechos humanos | Naciones Unidas.
6. _____. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 2011. HR/PUB/11/04. Versión en español. Disponible en: GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf (ohchr.org)
7. ONU-DH. 20 Claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos, pp.10-16. Recuperado en noviembre de 2023. 20 claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos | Naciones Unidas.
8. UNICEF. ¿Qué son los derechos humanos? Los derechos humanos nos pertenecen por igual a todos y cada uno de nosotros. Disponible en: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>. 24 de noviembre de 2023.

9. VARGAS Sánchez, Gustavo. La empresa transnacional. Economía Informa, publicación núm. 351, marzo-abril, 2008. Facultad de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 37-66. Recuperado el 19 de abril de 2023. La empresa - transnacional.

*Principios Rectores sobre las Empresas
y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas,*
editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos,
se terminó de imprimir en diciembre de 2024
en los talleres de Color Printing Forever, S.A.S. de C.V.
Jesús Urueta núm. 176 bis, colonia Barrio San Pedro,
demarcación territorial Iztacalco, C.P. 08220, Ciudad de México.

Este material fue elaborado con papel certificado
por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible, A.C.
(Certificación FSC México).

El tiraje consta de 1000 ejemplares.



Consulta esta y todas las
publicaciones de la CNDH en:
<https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/>



¡Queremos conocer tu opinión!
Responde nuestra encuesta en:
<https://forms.office.com/r/4YTpsCGK5m>



GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

SUBSECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS,
POBLACIÓN Y MIGRACIÓN



CNDH
M É X I C O

Defendemos al Pueblo