

COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

SÍNTESIS de la Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

SÍNTESIS DE LA RECOMENDACIÓN GENERAL No. 37 SOBRE EL RESPETO Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS

SEÑOR PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

SEÑORAS Y SEÑORES INTEGRANTES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.

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

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

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

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

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

Distinguidas (os) señoras (es):

1. En el contexto de las actividades empresariales, tanto en el ámbito nacional como el internacional, se han identificado situaciones que propician violaciones a derechos humanos de grupos o colectividades, lo que ha obligado a poner en el centro de atención a las empresas como nuevo sujeto responsable de respetar los derechos humanos.

2. La presente Recomendación General tiene un triple objetivo: a) establecer los parámetros de respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas públicas y privadas en México, b) presentar propuestas de políticas públicas encaminadas a que haya debida alineación de la relación Estado-Derechos Humanos-Empresa y c) presentar propuestas de modificaciones legislativas específicas para que en las actividades de las empresas se incluya como uno de sus componentes el tema de los derechos humanos.

3. La Recomendación General busca precisar el alcance de la obligación de los Estados de cumplir, garantizar y supervisar los derechos humanos frente a las empresas, así como de los elementos a cumplir u observar por la empresa para respetar derechos humanos y para asumir su responsabilidad de evitar y, en su caso, reparar las violaciones de derechos humanos. Por otro lado, ser un referente comparativo para otros Estados e Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) que enfrentan similar problemática, particularmente de la región latinoamericana.

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

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

I ANTECEDENTES

A. Antecedentes en el ámbito internacional

6. La relación empresa-derechos humanos no es nueva. Desde los años 70, del siglo pasado, ante la actividad de las empresas transnacionales acusadas de violar derechos laborales de sus empleados y afectar el medio ambiente comenzó el impulso de los Estados, principalmente dentro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, Naciones Unidas), con propuestas de códigos, directrices y estándares, obligatorios y voluntarios, para prevenir y reparar daños generados por las actividades de las empresas transnacionales. En las dos últimas décadas la preocupación por los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos se incorporó con mayor fuerza en la agenda internacional.

7. A la fecha, sólo las propuestas voluntarias han sido exitosas. La más relevante, los *“Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”* (Principios Rectores), adoptados en 2011. Aún está en discusión la aprobación de un tratado internacional vinculante sobre responsabilidad empresarial de respeto a los derechos humanos.

8. Los Principios Rectores establecen que los Estados, incluidas las empresas públicas, deben **proteger** los derechos humanos frente a las empresas y que, las empresas (públicas y privadas), a su vez, deben **respetar** los derechos humanos y, en todo caso, **reparar** a las víctimas por los daños causados o provocados por sus actividades empresariales.

9. Las INDH, incluida la CNDH, se han comprometido desde el 2009 a promover y defender los derechos humanos en el ámbito empresarial.

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

B. Marco normativo y de política pública en materia de empresas y derechos humanos

11. En el marco normativo del ámbito internacional, en 29 textos y documentos internacionales de Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos, INDH y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se establecen las acciones y conductas a seguir por los Estados y las empresas respecto a los derechos humanos; la mayoría de esos textos y documentos son de carácter declarativo o no vinculante.

12. En sistemas jurídicos de alto predominio legislativo, la ley es la pieza central para alcanzar las políticas públicas que define el Estado. En este sentido, Francia y Reino Unido han impulsado la incorporación en ley de reglas sobre la responsabilidad de las empresas por violación a derechos humanos, lo que la torna obligatoria al establecer sanciones en caso de incumplimiento, tanto en su territorio como en el extranjero.

13. En el ámbito internacional, el Comité de Derechos Humanos de la ONU, mediante su resolución A/HRC/26/L.1, de 23 de junio de 2014, se pronunció para que los Principios Rectores se incluyan en las políticas públicas de los Estados miembros, a través de un Plan de Acción Nacional u otro marco similar. Derivado de esta resolución, a partir de 2014, la mayoría de los países han presentado sus propuestas de Plan de Acción Nacional, pero aún no se alcanza un nivel generalizado en todos los países ni en todas las regiones. Las INDH tienen un rol importante para impulsarlos y dar apoyo técnico bajo el enfoque de derechos humanos, aunque su función será distinta en cada una de las tres fases para la puesta en marcha del Plan de Acción Nacional (elaboración, implementación y evaluación).

14. En el ámbito nacional, del análisis de 305 leyes nacionales federales y generales, 162 leyes regulan a las empresas o un tipo de mecanismo de reparación de violaciones a derechos humanos derivados de actividades empresariales, pero aún no hay una legislación uniforme y alineada a los estándares

internacionales para que en el ámbito empresarial se respeten derechos humanos. Se debe incluir en la legislación las normas necesarias para materializar la responsabilidad de las empresas de respetar derechos humanos en las actividades empresariales, en las que se incluya una alineación a los estándares internacionales.

15. La Comisión Nacional considera que el Plan de Acción Nacional que impulsa la ONU es un mecanismo para lograr la transversalización de los derechos humanos en la política pública nacional el cual debe estar acorde con los estándares internacionales de derechos humanos. A la par del Plan de Acción Nacional para materializar los Principios Rectores, se puede recurrir a la legislación, jurisprudencia y mecanismos especiales de reparación para que se respeten y reparen los derechos humanos en las empresas.

II. SITUACIÓN JURÍDICA.

16. Si bien el tema de las empresas involucradas en violaciones a derechos humanos se ha visualizado a nivel internacional con los Principios Rectores, desde 1990 la CNDH ha conocido de casos sobre violaciones a derechos humanos relacionadas con empresas, tanto públicas como privadas. La primera Recomendación que emitió la CNDH por violaciones a derechos humanos con participación de una empresa privada data de 1991 y la primera Recomendación con participación de una empresa pública se emitió en 1995.

17. En materia de actividades de empresas la CNDH cuenta con una doble competencia: a) competencia directa para conocer de violaciones a derechos humanos cometidas por empresas públicas, en la cual la CNDH investiga la actuación de la empresa pública en sus actividades empresariales cuando impactan a las personas y b) competencia indirecta para conocer de violaciones a derechos humanos en las que haya participación de empresas privadas o se relacionen con sus actividades empresariales, cuando exista tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, en la cual la CNDH investiga a la autoridad o servidor público que toleró o consintió la actuación del particular. Bajo la competencia indirecta, la CNDH al emitir una Recomendación puede incluir todas las consideraciones para acreditar la actuación contraria a derechos humanos por parte de una empresa y pedir a las autoridades investigadoras de las actividades de las empresas que determinen las responsabilidades que correspondan, incluso penales, tanto para servidores públicos como para particulares.

III. OBSERVACIONES.

A. Empresas y el derecho al desarrollo

18. El derecho al desarrollo humano, de acuerdo con la ONU, es aquel que tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, prestando especial atención a la "riqueza de las vidas humanas" y no solamente a la "riqueza de las economías".

19. La CNDH considera que el desarrollo de un país no puede entenderse sin la participación de las empresas. Si bien el Estado es el principal obligado para impulsar el desarrollo sustentable del país y fomentar actividades económicas que busquen el máximo bienestar de las personas, ello no sería posible sin intervención del sector privado, puesto que su actividad consolida el crecimiento económico. Estado y empresas están llamados a asumir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030; el Estado en su política pública y las empresas en su estrategia y política empresarial y operativa. Si se alinean ambos esfuerzos se puede lograr un crecimiento del país y desarrollo sustentable que beneficie a todas las personas.

20. La base de la *cultura empresarial de respeto a los derechos humanos* parte de la premisa que si las empresas respetan derechos humanos en todas sus actividades empresariales pueden obtener y mejorar sus utilidades y ganancias económicas y, de manera simultánea, producir impactos positivos para la sociedad.

21. La observancia y respeto de los derechos humanos no es un obstáculo del sano ejercicio económico del sector empresarial, por el contrario, es un catalizador que lo complementa y potencializa, porque permite a la empresa generar lazos de confianza entre sus trabajadores, entre consumidores y usuarios de sus productos y servicios, y con las comunidades con las que interactúa. Los lazos de confianza crean modelos empresariales sostenibles y generan beneficios a las empresas (innovación y crecimiento) les permiten operar con mayor seguridad y menor riesgo de fracaso de proyectos; genera una imagen positiva de la empresa; hay reconocimiento público y éxito de la empresa.

B. Las obligaciones del Estado frente a las empresas

22. El artículo primero constitucional establece que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, lo que se hace extensivo frente a las empresas. La CNDH considera que el primer pilar de los Principios Rectores orienta al Estado para cumplir con esta obligación constitucional, a través de medidas de prevención, investigación y reparación de violaciones a derechos humanos derivadas de actividades empresariales.

23. El Estado mexicano cumple con sus obligaciones de protección en materia de empresas y derechos humanos a través de cuatro elementos: a) contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respetar derechos humanos; b) hacer cumplir las leyes, a través de mecanismos de vigilancia y supervisión que sean efectivos, suficientes y coordinados; c) establecer mecanismos de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos; d) establecer mecanismos para investigar y sancionar a empresas que violen derechos humanos.

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

24. Las empresas pueden impactar positiva y negativamente en los derechos humanos de las personas, tanto en su interior, respecto a sus trabajadores, como al exterior, respecto de los terceros y las comunidades con las que interactúan.

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

- que sean las actividades propias de la empresa las que provocan *directamente* las violaciones a derechos humanos
- que sean las actividades propias de la empresa las que provocan *indirectamente* las violaciones a derechos humanos, ya que mediante *un hacer contribuyen* (financiera, material y/o intelectualmente) para que otra empresa o persona física viole derechos humanos; o bien, mediante un *no hacer* en su *influencia* (económica, de reputación y/o de posición en el mercado) sobre su aliada comercial, lo que genera que se produzcan violaciones a derechos humanos.

26. Una empresa que respeta derechos humanos debe vigilar, en la mayor medida posible, que tanto su actividad como la de sus aliados comerciales (que son parte de su cadena de valor empresarial o productiva), sobre quienes tiene control o influencia, no vulneren los derechos humanos. De esta manera se consolidará la *cadena de valor de derechos humanos*, consistente en que en todas las etapas del proceso productivo de un bien o servicio todos los intervinientes (empresas y personas físicas) respeten derechos humanos.

27. La Comisión Nacional considera que las cámaras, agrupaciones u organizaciones empresariales juegan un rol importante para que el tema empresas y derechos humanos avance de manera significativa. Una muestra real del compromiso de las agrupaciones empresariales con los derechos humanos, es que cada una de ellas cumplan con el compromiso corporativo de respeto a derechos humanos al igual que se exige que lo haga cada empresa en lo particular.

D. Los cuatro elementos del respeto a los derechos humanos

28. Las empresas deben cumplir con cuatro elementos para considerarse como empresas que respetan los derechos humanos: a) cumplir con la ley, b) asumir un compromiso corporativo de respeto a los derechos humanos, c) contar con procesos de debida diligencia y d) contar con mecanismos práctico operativos de reparación.

29. La CNDH considera que las empresas deben conocer en qué consiste cada uno de estos elementos para poder cumplirlos, pero también el Estado está obligado a hacerlo, pues debe conocer qué es lo que debe exigir a las empresas a través de su política pública, para incorporarlo a ley y en figuras jurídicas como la contratación pública de bienes o servicios y en el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones.

30. El deber de respeto a los derechos humanos es una responsabilidad para todas las empresas, independientemente de su tamaño económico, su estructura corporativa y el sector industrial de pertenencia. Debe hacerse desde la perspectiva de los estándares internacionales, es decir, conforme a los cuatro elementos señalados. Cada empresa deberá realizar las acciones apropiadas y exhaustivas de respeto, dentro de sus capacidades económicas y operativas, así como en el marco del contexto en el que opera; las acciones que una empresa emprenda podrán no ser las mismas que las que otra lleve a cabo. Así, dentro de un sector industrial determinado, una empresa con mayor capacidad económica tomará medidas distintas a otra empresa con menor capacidad, a pesar de que se dediquen a la misma actividad; aun cuando las acciones no sean idénticas, ambas empresas podrían encuadrar en el supuesto de ser empresas que respetan derechos humanos. No se pretende que las acciones empresariales para respetar los derechos humanos de compromiso corporativo, debida diligencia y mecanismos de reparación impliquen un detrimento económico que provoque la extinción de la empresa, sino que todas, dentro de sus capacidades, respeten derechos humanos.

D.1. La empresa cumple con las obligaciones establecidas en la ley

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

D.2. La empresa asume el compromiso corporativo de respetar derechos humanos

32. El compromiso político al que aluden los Principios Rectores debe ir más allá de una declaración de voluntad o de buenas intenciones. Para que sea real, tangible y efectivo debe ir acompañado de ciertas condiciones de obligatoriedad que asuman las empresas, esto es, que implique un *compromiso corporativo* empresarial que se pueda materializar para ser efectivo.

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

D.3. La empresa cuenta con un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los riesgos de violaciones a derechos humanos

34. La debida diligencia implica las acciones de cuidado, prevención, mitigación y control (de riesgos) que deben observar las empresas de cualquier sector productivo, al interior o frente a terceros, en todas y cada una de las etapas de producción de bienes y/o servicios (fabricación, construcción, distribución, comercialización) para evitar violaciones a derechos humanos, lo que se denomina *cadena de valor de respeto a derechos humanos*. Además, implica que estas acciones sean comunicadas de manera transparente y de buena fe a las personas que les puedan impactar o que sean susceptibles de ser afectados por las actividades de la empresa.

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

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

37. La debida diligencia tiene como objetivo principal establecer en el escenario de las actividades empresariales, las condiciones de protección adecuada de grupos de personas que pueden resultar afectadas en sus derechos humanos.

38. La evaluación de impactos es la primera fase de la debida diligencia. Requiere la realización del estudio especial a cargo de la empresa que tenga como objetivo analizar uno o varios aspectos de su actividad (puede ser una política empresarial, un proceso, un producto, entre otros) para identificar los impactos reales y potenciales que la actividad empresarial pueda causar sobre los derechos humanos de las personas tanto al interior de la empresa, como al exterior a personas ajenas a la empresa (usuarios, beneficiarios, consumidores y comunidades), a lo largo de toda su cadena de valor empresarial o productiva. La evaluación de impacto debe incluir tres aspectos: primero, determinar cuáles son los impactos reales y potenciales y en qué medida afectan o pueden afectar los derechos humanos; segundo, la forma, las acciones o medidas con las que se atenderán y resolverán esos impactos y, tercero, la forma en la que se dará el seguimiento a la implementación de las medidas establecidas. No existe una metodología única para realizar

la evaluación en derechos humanos, pero toda empresa, independientemente de su tamaño económico, estructura corporativa o sector industrial al que pertenezca, debe realizarla. Es preciso que la evaluación se realice antes de poner en marcha una nueva política, medida o actividad (ahorro, expansión, cobertura) y hacerlo de forma periódica sin que haya una nueva medida o política a implementar en la empresa.

39. La mitigación de riesgos es la segunda fase de la debida diligencia empresarial, consiste en que posterior a la evaluación en la que se identificaron los posibles impactos negativos que pueden provocar violaciones a derechos humanos, se tomen las acciones para eliminar o disminuir materialmente los riesgos identificados. En este proceso se debe responder las siguientes preguntas ¿Se puede eliminar el riesgo de que estos impactos negativos ocurran? ¿Cómo? ¿Pueden mitigarse? ¿Existen otras alternativas posibles en las que los impactos de la empresa no sean de ese nivel o puedan reducirse? La mitigación de riesgos, al tener identificado el posible impacto negativo generador de violaciones a derechos humanos implica dos acciones: 1) eliminar el riesgo de que ocurra el impacto negativo sobre los derechos humanos de las personas identificando las causas generadoras y ejecutando las medidas para eliminarlo. 2) Disminuir o aminorar el riesgo cuando no es posible eliminarlo, mediante la implementación de medidas adecuadas y continuas durante el tiempo que dure ese riesgo. La CNDH considera que para la adecuada y oportuna mitigación de riesgos se deben considerar los siguientes aspectos: a) designar a la persona responsable de la implementación, supervisión y seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo (para su eliminación o para la disminución de riesgos); b) incluir un fondo de reserva con recursos suficientes para la implementación, supervisión y seguimiento de las medidas de mitigación y c) contar con una asesoría especializada en derechos humanos.

40. La eficacia de las medidas de mitigación de riesgos (tercera fase de la debida diligencia) se determina luego de la verificación de que las medidas establecidas por la empresa para la eliminación o mitigación de riesgos cumplieron con su función de prevenir violaciones a derechos humanos. Para verificar la eficacia de las medidas se deben llevar a cabo tres acciones: primero, el diseño de indicadores cualitativos y cuantitativos, con enfoque de derechos humanos (Principio Rector 20); segundo, la existencia de auditores periódicos expertos (en temas de derechos humanos y de sustentabilidad), que deben ser externos a la empresa e independientes (sin un conflicto de interés de ningún tipo con la empresa que será evaluada) (Principio Rector 20) y tercero, la creación de mecanismos para que las personas destinatarias de las medidas puedan participar y opinar, es decir, las personas que serían posiblemente afectadas por la nueva actividad, política o medida empresarial (Principio Rector 29). En la Ley del Mercado de Valores se incluye la obligación de contar con una auditoría financiera independiente en las sociedades anónimas bursátiles para identificar irregularidades en los actos y operaciones de la sociedad. Esta obligación podría ser ajustada para aplicarla en el seguimiento de las medidas de mitigación de riesgo en materia de derechos humanos para determinar su eficacia, lo que llevaría a que, la empresa debiera recurrir a una auditoría independiente en derechos humanos.

41. La publicación de los resultados es la cuarta fase del proceso de debida diligencia empresarial. Consiste en hacer públicos, accesibles y comprensibles los resultados de las primeras tres fases del proceso de la debida diligencia (para su evaluación de impactos negativos; establecimiento de medidas de mitigación de riesgos para su eliminación o disminución y de seguimiento para determinar la eficacia de las medidas de mitigación). Esto debe ser con base en un principio de máxima transparencia y cuidando la protección de datos a la que se encuentren obligadas las empresas según lo establecen las leyes aplicables. La CNDH considera como elementos mínimos a observar por la empresa, para la publicación de sus resultados en materia de debida diligencia: a) que la publicación se dirija al público en general y a las personas que se ven involucradas o beneficiadas por el proceso de debida diligencia implementado; b) que para la publicación de resultados se recurra a los medios de comunicación o los medios electrónicos (página de internet, redes sociales) que garanticen que sean conocidos por el mayor número de personas; c) que la publicación sea del conocimiento del órgano de administración y de la asamblea anual de accionistas o socios y d) que se incluya un apartado relativo a la debida diligencia empresarial en los informes anuales del órgano de administración.

D.4. Medidas de remediación o resarcimiento de daños. Mecanismos prácticos operativos de reparación

42. La CNDH considera que las *medidas de remediación o de resarcimiento de daños* son las acciones que deben cumplir las empresas cuando se producen o generan violaciones a derechos humanos, para reparar, reponer o compensar a las víctimas o afectados por cualquier actividad empresarial relacionada con la cadena de producción de bienes o servicios, sea al interior de la empresa o en relación con terceros ajenos a la empresa.

43. Los mecanismos "práctico-operativos" de reclamación son creados por la propia empresa para que las víctimas puedan acceder a una reparación del daño. Aquí la propia empresa revisa la reclamación y repara los daños que hayan causado al vulnerar los derechos humanos.

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

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

E. Empresas privadas obligadas a respetar derechos humanos

46. La regla general es que todas las empresas están obligadas a respetar los derechos humanos. Para mejor sistematización de las obligaciones en materia de respeto a derechos humanos, las empresas se clasifican: a) por su dimensión económica, b) por su relación jurídica con el Estado y c) empresas en general.

47. Con base en la dimensión económica de la empresa, se ubican las que cotizan en las Bolsas de Valores en México; las empresas bursátiles por su posición de ascendencia económica y mediática entre la sociedad puede convertirse en ejemplo para lograr el convencimiento entre los empresarios de que, en su relación con los derechos humanos, la fórmula es asumir como parte de su política empresarial y de esquemas de negocios el respetar los Derechos Humanos para obtener mayores beneficios o ganancias económicas. La CNDH estima que las sociedades bursátiles deberán incluir como parte de la auditoría externa independiente, un rubro de desempeño de la empresa en el respeto de los derechos humanos, cuyos resultados y conclusiones sean comunicados y evaluados de acuerdo a los estándares desarrollados en la presente Recomendación General.

48. Existen empresas que establecen relaciones jurídicas con el Estado, a través de la celebración de contratos de prestación de bienes o servicios, otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y títulos de concesión, u otorgamiento de financiamiento con recursos públicos a la empresa. En estos casos el Estado debe realizar acciones específicas para asegurar que las empresas cuyas actividades dependen y están bajo el control del Estado y aquellas que reciben importantes apoyos o financiamiento del propio Estado respeten los derechos humanos. La CNDH considera que el Estado está en posibilidad de generar fórmulas jurídicas-contractuales para asegurarse que las empresas privadas cumplan con su responsabilidad de respetar derechos humanos antes de iniciar la relación con éstas, *so pena* de terminación, rescisión, revocación o cancelación del contrato, permiso, autorización, concesión, licencia o financiamiento del que se trate. Como parte de estas fórmulas contractuales, el Estado debe incorporar en el clausulado del instrumento jurídico a celebrar, como mínimo, lo que la CNDH denomina "*cláusula obligacional de respeto a derechos humanos*", que implica la obligación de las empresas privadas de: 1) Respetar derechos humanos en todas las actividades derivadas del contrato público que tengan impacto en el entorno físico y social, 2) Coadyuvar con las investigaciones derivadas de violación a derechos humanos, entre ellas, la que está a cargo de las instituciones de derechos humanos, lo que implicaría atender en sus términos y sin argucias, todos los requerimientos de información de la Comisión Nacional y, que de no hacerlo, se generen responsabilidades para sus representantes legales, administradores y, en su caso, a socios controladores de las empresas. 3) Incluir fórmulas de sanción o, en determinados casos y bajo ciertas condiciones, la terminación o rescisión del instrumento jurídico si las empresas vulneran los derechos humanos. 4) Incluir el orden de prelación para exigir la responsabilidad en derechos humanos: a) la empresa, b) los representantes legales, c) los administradores y d) los socios controladores. Lo anterior debe formar parte del estándar mínimo con enfoque en derechos humanos que deben cumplir las empresas, como un paso real para dar efectividad y materializar en la práctica, el tema empresas y derechos humanos.

49. En cuanto a las empresas en general, la CNDH considera que la fórmula para alinear la legislación del país al segundo *Pilar* de los Principios Rectores, podría ser a) incorporar en la escritura constitutiva de todas las empresas, adicional a los requisitos previstos en el artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, la cláusula de respeto a los derechos humanos como una obligación que asume la empresa ante terceros, la autoridad y ante instituciones de derechos humanos y b) establecer la obligación de presentar una "*Declaración anual sobre el respeto a los Derechos Humanos en las Actividades Empresariales*", en la cual se

describan las medidas adoptadas para garantizar el respeto a los derechos humanos dentro de sus operaciones en toda su *cadena de valor empresarial o productiva* y, en caso de que estas medidas no existan, declarar que no se llevó a cabo ninguna acción en materia de derechos humanos; esta Declaración deberá estar disponible al público, incluso entregarse a cualquier persona que lo requiera.

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

F. Diferencia entre Responsabilidad social empresarial (RSE) y Responsabilidad empresarial de respetar derechos humanos (RERDH)

51. La RSE y la RERDH son calificativos distintos desde su concepto, finalidad, resultados y la metodología de calificación.

52. En cuanto a su concepto, la RSE emana de la voluntad de la empresa por crear beneficios para la empresa, para las y los trabajadores y/o para la comunidad. El sector empresarial busca generar en la percepción de la sociedad, que tienen identidad con las preocupaciones y exigencias de la sociedad porque se cuide el entorno en el que se desenvuelven la empresa y la comunidad y, para ello, establece ese mecanismo de calificación de "socialmente responsable". Se trata de un mecanismo autogenerado por el sector empresarial en el que no hay intervención del Estado, por lo que no lleva aparejado ningún esquema sancionador. La RERDH emana de los Estados para que los derechos humanos se consoliden y se respeten por parte de las empresas, buscando establecer un deber exigible por la ley.

53. En cuanto a su finalidad, en la RSE el beneficio a generar puede o no estar ligado a sus actividades empresariales, ya que se trata de una o varias actividades aisladas que son benéficas socialmente. La RERDH se enfoca a no generar impactos negativos a lo largo de todo el proceso productivo; se genera una política transversal en todas las operaciones de las empresas.

54. En cuanto a la forma en cómo se alcanzan sus fines, mientras que en la RSE las empresas toman acciones derivadas de un compromiso voluntario "*motu proprio*" que no les es exigible por un tercero, la RERDH es impulsada por los Estados a nivel internacional, mediante el establecimiento de procesos, mecanismos y estándares que son exigibles por las autoridades; la empresa debe acreditar cuatro elementos: a) cumplir con la ley, b) asumir un compromiso corporativo de respeto a los derechos humanos, c) contar con procesos de debida diligencia y d) contar con mecanismos práctico operativos de reparación.

55. En cuanto a sus resultados, las personas pueden verse impactadas tanto por la RSE como por la RERDH. La primera brinda un beneficio adicional a un grupo determinado de personas, que es elegido voluntariamente por la empresa. La segunda evita afectaciones a los derechos humanos de las personas que tienen relación con la actividad empresarial, la cual proviene del impulso internacional que pretende el respeto de todos los derechos humanos.

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

57. Las empresas que cuentan con medidas, herramientas y acciones concretas de RSE pueden utilizar esta infraestructura para materializar su deber de respeto a los derechos humanos a través del cumplimiento de los cuatro elementos. Una empresa que es socialmente responsable no necesariamente respeta derechos humanos cuando no cumple con alguno de los cuatro elementos. La RSE y la RERDH tienen connotación y repercusión distinta, pero son totalmente compatibles.

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

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

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

60. Por un lado, la obligación que tiene el Estado de garantizar la existencia de procesos accesibles, adecuados y efectivos, de carácter jurisdiccional (tribunales y jueces en la vía penal, civil, laboral, administrativa y otras) y de carácter no jurisdiccional (organismos públicos protectores de derechos humanos,

como la CNDH); así como de mecanismos establecidos en una dependencia o instancia de gobierno (Punto Nacional de Contacto de la OCDE en la Secretaría de Economía), para que las víctimas de violaciones a derechos humanos por empresas obtengan una reparación integral conforme a la Ley General de Víctimas. La CNDH destaca el particular caso del Punto Nacional de Contacto que es un órgano de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que ofrece mediación o conciliación a través de instancias específicas y realiza recomendaciones. Es el único mecanismo no jurisdiccional de reparación que puede conocer sobre violaciones a derechos humanos derivadas de empresas transnacionales, pero hay un desconocimiento de su existencia, funcionamiento y finalidad.

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

62. Los Principios Rectores establecen un *estándar específico* de siete elementos que los mecanismos creados por el estado de carácter no jurisdiccional y los mecanismos creados por la empresa “práctico-operativos” deben cumplir (adicional al *estándar general*) para ser eficaces: a) Legítimos: implica que las víctimas tienen confianza en ellos; b) accesibles: implica que las víctimas conocen qué mecanismos existen y garantizan que no hay obstáculos para quienes tienen especiales dificultades para acceder a ellos; c) predecibles: implica que disponen de un procedimiento claro de cada una de las etapas, los resultados que pueden esperarse, y cómo se le da seguimiento a su implementación (tanto al proceso como al resultado); d) equitativos: implica que el proceso de reclamación se lleva a cabo en condiciones de igualdad y que existe un “acceso razonable” para las víctimas a las fuentes de información y asesoramiento; e) transparentes: implica que se proporciona información a las víctimas de los avances de su reclamación y del desempeño del mecanismo; f) compatibles con los derechos: implica que los resultados y las reparaciones son conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y g) una fuente de aprendizaje continuo: implica que se cuenta con la adopción de todas las medidas para identificar experiencias del mecanismo con el fin de mejorarlo y prevenir agravios y daños en el futuro.

H. Situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos por actividades empresariales

63. La CNDH identificó en las Recomendaciones específicas y Recomendaciones Generales que ha emitido de 1990 a la fecha y en un análisis hemerográfico de 2011 a 2017, diversas situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos por actividades empresariales al interior y al exterior de la empresa.

64. En el interior de la empresa, las violaciones a derechos humanos se presentan en contra de las y los trabajadores, lo cual puede ocurrir a lo largo de la cadena de valor empresarial o productiva.

65. Al exterior de la empresa, las violaciones a derechos humanos se presentan en contra de los consumidores y usuarios de bienes, productos y servicios de la empresa, así como en contra de las comunidades colindantes a la región en donde opera la empresa o donde pretendan desarrollar un megaproyecto o un proyecto de posible impacto en la comunidad. La comunidad afectada puede estar integrada por campesinos, jornaleros, trabajadores, pescadores o pobladores en general, así como por grupos en situación de vulnerabilidad como lo son los pueblos indígenas, niños, niñas y adolescentes, mujeres y defensores de derechos humanos.

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

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

68. En un análisis de las empresas públicas y privadas que estuvieron involucradas en las Recomendaciones se identificó que las actividades de las empresas se desarrollaban en once sectores industriales: servicios públicos (agua, gas, transporte, educación, salud, telecomunicaciones), turismo (restaurantero, hotelero y entretenimiento), agroindustria, hidrocarburos, construcción, energético, extractivo, manufacturero (textil, papel, plástico), seguridad privada, química y farmacéutica y financiero.

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

humanos existen comunidades y grupos en situación de vulnerabilidad que están más expuestos a los impactos negativos de las actividades empresariales y que en ciertos sectores se presentan con mayor frecuencia que otros las situaciones generadoras de violaciones a derechos humanos.

H.1. Al interior de las empresas

70. La CNDH ha emitido 16 Recomendaciones en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos cometidas al interior de las empresas. Asimismo, ha emitido una Recomendación General.

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

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

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

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

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

H.2. Al exterior de las empresas

76. La Comisión Nacional ha emitido 46 Recomendaciones en las que se acreditaron violaciones a derechos humanos cometidas al exterior de las empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

86. La Comisión Nacional se pronunció sobre situaciones en las que se ponen en riesgo los derechos humanos de pueblos y comunidades indígenas en los sectores industriales energético y extractivo en la Recomendación General 25/2016; en manufactura y turismo en la Recomendación General 35/2019 y en todos los sectores industriales en las Recomendaciones Generales 26/2016 y 27/2016.

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

88. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de pueblos y comunidades indígenas fueron los de la agroindustria, construcción, energético, hidrocarburos, financiero, manufacturero, servicios, turismo y extractivo, en el contexto de proyectos de gran escala; de transgénicos y afectaciones al cultivo; recursos naturales; propiedad y medio ambiente; así como falta de consulta indígena; servicios de salud y falta de acceso a servicios financieros.

89. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes fueron los de la agroindustria; hidrocarburos; extractivo; químico y farmacéutico; seguridad privada; servicios públicos y turismo, en contextos de sobreexplotación y tratamiento del agua, explosiones relacionadas con combustible, irregularidades en operación de minas que generan condiciones de riesgo en la vida y salud de las personas menores y servicio negligente de salud.

90. Los sectores industriales en los que se presentaron las situaciones que ponen en riesgo los derechos humanos de los defensores y periodistas fueron los de la construcción; energético; hidrocarburos y extractivo, en el contexto de oposición al desarrollo de proyectos de gran escala, defensa del derecho a la consulta indígena, recursos naturales, medio ambiente y propiedad.

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

92. En cuanto a autoridades responsables, de las 46 Recomendaciones en 9 lo fue la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, en 8 la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y en 6 la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Comisión Federal de Electricidad. PEMEX fue responsable en 4 Recomendaciones. Con dos Recomendaciones figuran la Secretaría de Economía, Secretaría de Salud, Comisión Nacional del Agua, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, y Gobierno del Estado de Sonora.

93. En cuanto a la ubicación geográfica por el lugar donde ocurrieron los hechos violatorios a derechos humanos de las 46 Recomendaciones Morelos y Nuevo León figuran con 5 y Ciudad de México, Puebla, Sonora, Tabasco y Veracruz con 4. En cuanto al tipo de empresa involucrada en las violaciones a derechos humanos, las empresas privadas figuran con 78% (36), mientras que las empresas públicas aparecen con 18% (8) y en 4% (2) aparecen involucradas empresas públicas y empresas privadas.

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

H.3. Al interior y al exterior de las empresas

95. La Comisión Nacional emitió 3 Recomendaciones por violaciones a derechos humanos acreditadas, en un mismo caso tanto al interior como al exterior de las empresas

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

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

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

99. En cuanto a la ubicación geográfica donde ocurrieron las situaciones que propician violaciones a derechos humanos fueron Sonora (1), Nuevo León (1) e Hidalgo (1). En cuanto al tipo de empresa involucrada en las violaciones a derechos humanos, todos los casos fueron con la participación de empresas privadas.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

100. La Comisión Nacional incluyó en la presente Recomendación General 32 puntos recomendatorios a 91 autoridades destinatarias de los niveles de gobierno federal y estatal, entre las que se encuentran los titulares de los poderes ejecutivo y legislativo de todas las entidades federativas del país.

101. Por las razones antes expuestas, esta Comisión Nacional formula, respetuosamente, las siguientes:

V. RECOMENDACIONES GENERALES.

A Usted, señor Presidente de los Estados Unidos Mexicanos:

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

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

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

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

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

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

A Usted, señora Secretaria de Gobernación:

PRIMERA. Establecer las acciones necesarias para los trabajos de diseño, elaboración y aprobación del Plan de Acción Nacional alineados a los Principios Rectores y con indicadores de cumplimiento; que en la elaboración participen representantes de la sociedad civil, la academia, sindicatos de trabajadores, personas líderes indígenas, representantes del sector empresarial, de empresas de participación estatal mayoritaria, y de empresas productivas del Estado, así como de las Secretarías e instancias de la Administración Pública Federal que se considere necesaria su participación y, en su caso, organizaciones internacionales.

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

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

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

A Usted, señora Secretaria de Economía:

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

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

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

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

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

A Usted, señora Secretaria de Energía:

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

SEGUNDA. Establecer las acciones necesarias como medida de política pública en materia de contratación pública con empresas privadas, de otorgamiento de permisos, concesiones, autorizaciones o licencias para la realización de una actividad empresarial y de financiamiento público a empresas privadas, la incorporación en los instrumentos jurídicos correspondientes de la "*cláusula obligacional de respeto a los derechos humanos*". Asimismo, en los casos en que los contratos públicos con empresas privadas se

celebren para la planeación, diseño, ejecución, supervisión u operación de megaproyectos, incluir la obligación de la empresa privada de contar con *mecanismos práctico-operativos* de reparación de violaciones a derechos humanos por las actividades que realicen. En ambos supuestos se deberán atender los términos de la presente Recomendación General.

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

A Usted, señor Secretario de Hacienda y Crédito Público:

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

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

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

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

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

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

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

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

A Ustedes, señores Presidentes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas:

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

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

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

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

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

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

A Ustedes, señora Gobernadora y señores Gobernadores de las Entidades Federativas y Jefa de Gobierno de la Ciudad de México:

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

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

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

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

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

A todas las autoridades destinatarias de la presente Recomendación General:

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

Ciudad de México, a 21 de mayo de 2019.- El Presidente, **Luis Raúl González Pérez.**- Rúbrica.

(R.- 483013)