

Responsabilidad social, empresarial, derechos humanos y empresas en México

Social Responsibility, Business, Human Rights and Business in Mexico

Ma. Susana Dávalos Torres

 <https://orcid.org/0000-0003-1889-9678>

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. México
Correo electrónico: sdavalos@unam.mx

Resumen: El objetivo de este artículo es exponer los instrumentos internacionales que han sido adoptados por la Organización de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos y las empresas, así como otros instrumentos elaborados por organizaciones internacionales privadas como la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) y su adopción en México a través de Normas Oficiales Mexicanas. Este texto resalta que, ante este universo normativo en esta materia, es necesaria una ley especializada, que sistematice todo este universo de normas, así como la implementación de políticas públicas que promuevan modelos de negocios sustentables.

Palabras clave: derechos humanos, empresa, responsabilidad social empresarial, RSE, Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos, ISO 26000:10.

Abstract: The objective of this article is to present the international instruments that have been adopted by the United Nations Organization in the field of human rights and companies, as well as other instruments elaborated by private international organizations such as the International Organization for Standardization (ISO, for its acronym in English) and its adoption in Mexico through Official Mexican Standards. This text highlights that, given this regulatory universe in this matter, a specialized law on the matter is necessary to systematize this entire universe of standards, as well as the implementation of public policies that promote sustainable business models.

Keywords: Human Rights, Corporation Corporate Social Responsibility, CSR, Guiding Principles on Business and Human Rights, ISO 26000:10.

Sumario: I. *Introducción*. II. *Antecedentes históricos*. III. *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos*. IV. *Responsabilidad social empresarial*. V. *Reflexión*. VI. *Bibliografía*.

I. Introducción

Además del Estado como sujeto del derecho internacional, en el siglo XX, se incluyeron a los organismos internacionales como sujetos no estatales, y más recientemente se ha expandido esta última categoría a otros sujetos como la empresa,¹ debido a los desafíos geopolíticos, sociales, económicos y medioambientales.²

La empresa en nuestro sistema jurídico no tiene personalidad jurídica reconocida, a pesar de que leyes como el Código Fiscal de la Federación,³ la Ley Federal del Trabajo⁴ y varias leyes mercantiles em-

¹ Cfr. Palombo, Dalia, *Business and Human Rights: The Obligations of the European Home States*, Londres, Hart Publishing, 2020.

² En derecho internacional se han incluido a las empresas estatales como parte de la noción de Estado, pero la globalización y el surgimiento de organizaciones terroristas han conducido al debate sobre la inclusión de entes distintos a los Estados como sujetos de derechos internacionales. Cfr. Côte, Charles-Emmanuel, "Non-state Actors, Changing Actors and Subjects of International Law", en Scott, Karen N. et al. (eds.), *Changing Actors in International Law*, Leiden, Brill, 2021, pp. 1 y ss.

³ El Código Fiscal de la Federación dispone en relación con la empresa en su artículo 16 lo siguiente:

Se entenderá por actividades empresariales las siguientes:

I. Las comerciales, que son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter y no están comprendidas en las fracciones siguientes.

II. Las industriales entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores.

III. Las agrícolas que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

IV. Las ganaderas que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

V. Las de pesca, que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

VI. Las silvícolas que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales.

⁴ El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que "para los efectos de las

plan este término,⁵ ninguna disposición la reconoce como persona moral.⁶

La empresa es un concepto económico, que, como lo afirman Juan Ignacio Font Galán y Javier Pagador López, no es unívoco, no obstante, es posible explicar a la empresa como “una organización de factores productivos (capital y trabajo) para la producción e intermediación de bienes y servicios destinados al mercado”.⁷

Una de las definiciones más precisas, en términos jurídicos, de la empresa es la de Raúl Cervantes Ahumada en los siguientes términos: “universalidad de hecho, constituida por un conjunto de elementos materiales y valores incorpóreos, coordinado para la producción o el intercambio de bienes o servicios destinados al mercado en general”.

Recientemente, Iván Romo Valdovinos ha propuesto la siguiente definición de empresa: “conjunto organizado de sistemas operativos, administrativos, contables, económicos y financieros, constituidos bajo la normatividad aplicable, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que tiene como finalidad la realización del objeto para el cual

normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

⁵ Código de Comercio, Ley de Navegación y Comercio Marítimo y Ley sobre el Contrato de Seguro, por mencionar algunas.

⁶ El artículo 25 del Código de Comercio establece una lista enunciativa de las entidades a las cuales reconoce como personas morales, a saber:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

⁷ Santiago Hernández, Ana Rosa, “La necesidad de una ley para regular la responsabilidad social de las empresas como garantía del respeto a los derechos humanos”, en Barajas Languren y Hübbe Contreras, Tadeo Eduardo (eds.), *Aportaciones actuales a los derechos humanos en la vida jurídica mexicana*, México, Tirant lo Blanch, 2015, p. 108.

fue creada buscando general valor para sus dueños y la generación de valor social”.⁸

La empresa entonces es una actividad que consiste en coordinar un conjunto de bienes tangibles e intangibles, así como el trabajo por un sujeto, sea una persona física o moral, con la finalidad de producir o intercambiar bienes o servicios. En nuestro sistema jurídico es esta actividad lo que hace que una persona física sea considerada como comerciante y para lo cual se constituye una sociedad mercantil.

Dado que los instrumentos internacionales que analizaremos se refieren a la empresa, emplearemos este término a lo largo de este trabajo sin dejar de reconocer que, en nuestro sistema jurídico, en el ámbito privado, son las sociedades mercantiles y el comerciante individual quienes llevan a cabo actividades empresariales.

II. Antecedentes históricos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la ONU aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, para complementar este instrumento y como resultado de un debate ideológico de la época entre países del bloque capitalista y países del bloque comunista, la Asamblea General elaboró dos pactos diferentes, uno sobre Derechos Civiles y Políticos y otros sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales, ambos aprobados el 16 de diciembre de 1966.⁹ Este último destaca por reconocer e imponer a los Estados la obligación de proteger derechos tales como: el trabajo, alimentación, vivienda, salud y educación, entre otros. En 1968 se celebró la primera Conferencia Mundial de Derechos Humanos de la ONU en Teherán, en la cual se declaró la integralidad de los derechos humanos, para dejar atrás la división entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales.

Como una respuesta a las limitaciones del tradicional modelo de responsabilidad internacional estatal, en 1973 la ONU creó la Comi-

⁸ Romo Valdovinos, Iván Josué, *La conservación de la empresa mercantil*, México, Tirant lo Blanch, 2021, p. 56.

⁹ Ambos ratificados por México el 20 de mayo de 1981. https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/12121 y https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/33397

sión de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales, así como el Centro de Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales (CNUET). Tanto la Comisión como el CNUET llevaron a cabo una investigación sobre los efectos de la actividad empresarial internacional que dio como resultado un proyecto de Código de Conducta para las Empresas Transnacionales. No obstante, después de una serie de discusiones de este proyecto en diferentes momentos, dada la oposición de los Estados receptores de empresas transnacionales, en 1994, este finalmente se abandonó y se acordó la disolución del CNUET.¹⁰

En 1976, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) emitió “Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” (Directrices de la OCDE). Se trata de un código de conducta que comprende principios y normas no vinculantes, dirigido a las empresas multinacionales¹¹ y cuya finalidad es promover la inversión extranjera que coadyuve al progreso económico, medioambiental y social, sin constituir una excepción al principio de trato nacional en comercio internacional.¹² México se adhirió a estas Directrices, el 18 de mayo de 1994.

¹⁰ Rodríguez Garavito, César, “Empresas y derechos humanos. Un marco conceptual y un mapa de estrategias regulatorias”, en Rodríguez Garavito, César (ed.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI: La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*, Argentina, Siglo XXI-Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia), 2018, p. 36.

¹¹ Conforme al punto 4 del apartado I sobre conceptos y principios de las Directrices, las empresas multinacionales son:

Empresas u otras entidades establecidas en más de un país y relacionadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto.

Cfr. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

¹² De acuerdo con el punto 5 del apartado I sobre conceptos y principios de las Directrices: “El objetivo de las Directrices no es introducir diferencias de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales, sino reflejar prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera que las empresas multinacionales y nacionales tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables a ambas las Directrices”. De hecho, este instrumento señala en el punto 7 del mismo apartado que los gobiernos no deben utilizar las Directrices con fines proteccionistas o que merme la ventaja comparativa de cualquier país destino de inversión por las empresas multinacionales.

Idem.

Las Directrices de la OCDE se han ido actualizando a través del tiempo, de tal manera que, hasta la última actualización de 25 de mayo de 2011, los principios son quince, a saber:¹³

- 1) Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible.
- 2) Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades.
- 3) Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluyendo los intereses de los empresarios, desarrollando simultáneamente las actividades de la empresa en los mercados interno y externo de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
- 4) Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados.
- 5) Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionado con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
- 6) Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas.
- 7) Desarrollar e implementar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
- 8) Promover el conocimiento y el cumplimiento, por parte de los empleados de las empresas multinacionales, de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.
- 9) Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades competentes acer-

¹³ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

- ca de prácticas contrarias a la ley, a las directrices o a las políticas de la empresa.
- 10) Implementar la debida diligencia basada en los riesgos, incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales que se describen en los apartados 11 y 12, e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular.
 - 11) Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan.
 - 12) Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial.
 - 13) Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las Directrices, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conforme con las directrices.
 - 14) Comprometerse ante las partes interesadas, facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales.
 - 15) Abstenerse de cualquier injerencia indebida en las actividades políticas locales.

Este instrumento prevé un mecanismo de implementación llamado Puntos Nacionales de Contacto (PNC); se trata de organismos constituidos por cada uno de los gobiernos que se ha adherido a este instrumento con la finalidad de: a) asistir a las empresas y partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices, y b) constituir una plataforma de mediación y con-

ciliación para resolver los problemas que se presenten en la práctica. En México, el Punto Nacional de Contacto está adscrito a la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía, el cual presenta un informe ante la OCDE.

El Consejo de Administración de la entonces Oficina Internacional del Trabajo, ahora Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales, tanto estatales como privadas, y la política social en noviembre de 1977. La declaración se integra por un conjunto de principios basados en convenios y recomendaciones emitidos por la misma OIT, son de aplicación voluntaria y están dirigidos tanto a empresas multinacionales como a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con los derechos fundamentales en el trabajo, esto partiendo del reconocimiento de las empresas multinacionales como organizaciones cuyas operaciones trascienden el ámbito nacional y que “pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de las políticas nacionales y los intereses de los trabajadores”.¹⁴ La declaración ha sido enmendada en distintos momentos, siendo la última en marzo de 2017.

En el año 2000, la ONU elaboró diez principios no vinculantes dirigidos a las empresas en relación con prácticas de desarrollo sostenible conocidos como el Pacto Global de Naciones Unidas. Debido a las resistencias y críticas a este instrumento, la Subcomisión de Naciones Unidas de Promoción y Protección de los Derechos Humanos elaboró en 2003 el proyecto de Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos conocido como Proyecto de Normas de Naciones Unidas, cuyo objetivo fue proponer estándares jurídicos en materia de derechos humanos aplicables a las empresas. Este proyecto tampoco prosperó pues, por la presión de varios Estados miembros, en donde se encuentran constituidas muchas de estas empresas, la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas se negó a conceder valor jurídico a estos estándares y ordenó a la Subcomisión su

¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

abstención de ejercer funciones de vigilancia en el cumplimiento de estas normas.¹⁵

No obstante, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos, por exigencia del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, elaboró un informe consistente en la compilación y estudio de los estándares en materia de derechos humanos dirigidos a las empresas. Como consecuencia, la Comisión de Derechos Humanos solicitó al secretario general en turno que nombrara un representante especial sobre el tema. Fue entonces que John Ruggie, como Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para las Empresas y Derechos Humanos (RESG), se encargó de la elaboración de estándares en materia de derechos humanos para las empresas dando lugar a los “Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos” (Principios Rectores), adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas en su resolución 17/4, del 16 de junio de 2011.¹⁶

Dado su impacto y su contenido en relación con las empresas en su operación, dedicaremos la siguiente sección a los Principios Rectores, no sin antes mencionar que, en 2015 la Organización de Naciones Unidas lanzó una iniciativa llamada Pacto Mundial cuyo objetivo es lograr la sustentabilidad corporativa, mediante la colaboración directa con las empresas para que en su actividad se comprometan con el respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. El Pacto Mundial se traduce en diez principios clasificados en cuatro rubros, derechos humanos, trabajo y medio ambiente, a saber:

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

¹⁵ Rodríguez Garavito, César, *op. cit.*, pp. 37 y 38.

¹⁶ *Ibidem*, pp. 38 y ss.

Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Actualmente, la ONU colabora con más de 11,000 empresas en más de 150 países.¹⁷

III. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y los derechos humanos

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y los derechos humanos en total son treinta y uno, a saber:¹⁸

- 1) Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
- 2) Los Estados deben enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.
- 3) En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

¹⁷ <https://www.pactomundial.org.mx/>.

¹⁸ Cfr. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, Nueva York y Ginebra, 2011, disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf.

- a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.
 - b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas.
 - c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades.
 - d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.
- 4) Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.
 - 5) Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.
 - 6) Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.
 - 7) Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas:
 - a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos.

- b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual.
 - c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación.
 - d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.
- 8) Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.
- 9) Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo, a través de tratados o contratos de inversión.
- 10) Los Estados, cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas deberán:
- a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas.
 - b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización.
 - c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión

de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

- 11) Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
- 12) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 13) La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:
 - a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
 - b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.
- 14) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.
- 15) Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:
 - a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos.
 - c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.
- 17) Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:
- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
 - b) Se base en un asesoramiento especializado, interno y/o externo.
 - c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
 - d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.
 - e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.
- 17) Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:
- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.
 - b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.
- 18) A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes, e incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas en función del tamaño de la empresa, de la naturaleza y el contexto de la operación.
- 19) Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.
- A) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
- a) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa.
- b) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- B) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
- a) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial.
- b) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.
- 20) A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:
- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados.
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

- 21) Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:
 - a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios.
 - b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada.
 - c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.
- 22) Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.
- 23) En cualquier contexto, las empresas deben:
 - a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen.
 - b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas.
 - c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.
- 24) Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

- 25) Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.
- 26) Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.
- 27) Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.
- 28) Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.
- 29) Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.
- 30) Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.
- 31) Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:
 - 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 la debida 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 razonable 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: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.
- h) Basarse en la participación y el diálogo. Consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

De estos principios, tres son fundacionales y los demás son operativos en razón de cada uno de los fundacionales.

Los principios fundacionales pueden resumirse en los siguientes términos: proteger, respetar y reparar. Proteger le corresponde al Estado, mientras que respetar y reparar no solo le concierne al Estado sino también a las empresas.

Proteger es una conducta de hacer, que consiste en que el Estado debe impedir las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por cualquier persona, incluyendo las empresas.

Respetar, por otra parte, es una conducta de no hacer, pues, consiste en abstenerse de impedir la realización de los derechos humanos. El Estado es el primer obligado, pero, conforme a estos principios, además, es una obligación de las empresas en los siguientes términos: “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”. En otras palabras,¹⁹ los derechos humanos pueden verse transgredidos por las empresas cuando las operaciones que realizan permiten la creación de impactos negativos en la esfera de las personas (empleados, clientes, proveedores o incluso las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad), pero además se considera que existe violación a tales derechos en el supuesto de que las empresas no tomen las medidas adecuadas para prevenir, atenuar o, en su caso, remediar los resultados adversos que sean provocados por la corporación.

Este punto merece especial atención, pues conforme a los principios, hay tres formas en las que se puede considerar a las empresas como responsables de ocasionar violaciones a los derechos humanos:

- 1) Las actividades de la empresa provocan la afectación.
- 2) Las actividades de la empresa contribuyen a la afectación.
- 3) Las actividades de alguna entidad con la que la empresa mantiene relación comercial causan la afectación.²⁰

Es de destacar que este principio tiene implicaciones en cuanto al gobierno corporativo, pues, de acuerdo con el principio 15, las empresas tienen un deber de diligencia que consiste en implementar medidas y procedimientos para prevenir y mitigar consecuencias negativas sobre derechos humanos derivados de sus actividades y de las actividades que llevan a cabo con terceros con quienes tienen una relación comercial.²¹

Conforme al principio 16, para cumplir con este deber es necesario: a) expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante

¹⁹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Los Derechos Humanos en las Empresas*, CNDH, México, 2016, p. 9

²⁰ *Idem*.

²¹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, cit., p. 18.

una declaración aprobada al más alto nivel directivo de la empresa, con base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; b) implementar un procedimiento que permita evaluar el impacto real y potencial de las actividades que lleva a cabo la empresa sobre los derechos humanos para lo cual se debe recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes, realizar consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.²²

Esta obligación es para todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad comercial o industrial.

Remediar es una obligación del Estado que consiste en garantizar que los afectados tengan acceso a mecanismos de reparación rápida y eficaz, los cuales pueden consistir en 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, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición. Los procedimientos de reparación deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento político o de otro tipo de influir en su resultado. Sin embargo, como ya mencionamos, también es una obligación de las empresas en los siguientes términos: “Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, deben repararlas o contribuir a su reparación”.

IV. Responsabilidad social empresarial

En nuestro país, los derechos humanos en relación con las empresas se han explicado a partir del concepto de responsabilidad social empresarial (RSE).²³

El término “responsabilidad social empresarial” fue resultado de un debate en la doctrina económica norteamericana, que se venía gestando desde la década de 1930 entre Adolf A. Berle y Gardnier

²² *Ibidem*, pp. 19 y ss.

²³ Santiago Hernández, Ana Rosa, “La necesidad de una ley para regular la responsabilidad social de las empresas como garantía del respeto a los derechos humanos”, *cít.*, p. 78.

C. Means, por un lado, y Frank Dodd, por el otro.²⁴ Los primeros argumentaron que el objetivo de la sociedad anónima es la maximización del valor de los accionistas,²⁵ mientras que el segundo analizó la importancia de que el objetivo de la sociedad anónima es que los intereses de los accionistas estén alineados con los intereses de la comunidad.²⁶

Por otra parte, en 1953 Howard Bowen publicó el libro *Social Responsibilities of the Businessman* (cuya traducción ha sido publicada como *Responsabilidades sociales del empresario*), a quien se le atribuye el nacimiento de la responsabilidad social empresarial (Corporate Social Responsibility, CSR).

Fue hasta 1970 que el debate sobre el objetivo de la sociedad anónima fue retomado por Milton Friedman, economista ganador del Premio Nobel de 1976 y fundador de la llamada “Escuela de Economía de Chicago”, quien escribió un artículo en el cual afirmó que la finalidad de una compañía en un sistema económico de libre mercado es la obtención de ganancias para sus accionistas, pues buscar que las compañías asuman responsabilidades sociales desvía a las compañías de su función principal para convertirlas en actores políticos.²⁷ Tal como el título del artículo, esta se convirtió en la “Doctrina Friedman”, que caracterizaría las siguientes décadas en (des)regulación financiera.

En 1987, fue publicado el libro *Strategic Management: A Stakeholder Approach (Administración estratégica: perspectiva de todos los interesados)* escrito por Edward Freeman, texto en el que elabora una crítica a la teoría de la maximización del valor de los accionistas dados los problemas de riesgo moral, externalidades y poder monopólico, para lo cual propone como solución la maximización del valor no solo de los accionistas sino de todos aquellos que están involucrados

²⁴ Goyal, Lakshmi, “Stakeholder Theory: Revisting the Origins”, *Journal of Public Affairs*, 27 de noviembre de 2020, p. 2. e2559. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1002/pa.2559>.

²⁵ Cfr. Berle, Adolf A. y Means, Gardiner, *The Modern Corporation and Private Property*, Nueva York, Macmillan, 1933.

²⁶ Cfr. Dodd, E. Merrick, “For Whom Are Corporate Managers Trustees?”, *Harvard Law Review*, vol. 45, núm. 7, 1932, pp. 1145-63.

²⁷ Cfr. Friedman, Milton, “A Friedman doctrine-The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits”, *New Yor Times Magazine*, Section Sunday Magazine, 13 de septiembre de 1970, p. 17.

o tienen un interés en las actividades de la sociedad anónima, ya sea porque se benefician o sufren un daño como consecuencia.²⁸

Finalmente, Michael Porter y Mark Kramer, en 2011, propusieron el concepto “Creating Shared Value” (crear valor compartido),²⁹ que consiste en fomentar la competitividad de la empresa, buscando el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de las comunidades en las que opera, de tal manera que se sea posible maximizar el valor social, dando lugar a lo que se conoce como la teoría de la responsabilidad social compartida.³⁰

La responsabilidad social empresarial “significa que una organización empresarial asume la responsabilidad por el impacto de sus actividades en sus empleados, clientes, la comunidad y el medio ambiente”.³¹

Ana Rosa Santiago Hernández, explica que³²

La actividad empresarial tiene repercusiones no solamente en el ámbito interno, es decir, con sus trabajadores, con sus directivos y con sus socios, sino que trasciende a otros grupos de interés con los que también está obligado a asumir una actitud responsable, por ejemplo: consumidores proveedores, discapacitados, ancianos, madres solteras, grupos étnicos, etcétera. Además, debe contribuir con la formación de prácticas profesionales de estudiantes, otorgamiento de becas, activar la economía local en la que la empresa se encuentra establecida, proporcionar productos y servicios de calidad, contribuir a la mejora del entorno social y cultural, respeto al medio ambiente y filantropía, entre muchas otras funciones.

Cabe destacar que la responsabilidad social empresarial es un concepto que implica para la empresa “asumir voluntariamente com-

²⁸ Goyal, Kshmi, *op. cit.*, p. 2.

²⁹ Porter, Michael E., y Kramer, Mark R, “Creating Shared Value”, *Harvard Business Review*, January-February, 2011.

³⁰ Newton, Alex, *The Business of Human Rights: Best Practice and UN Guiding Principles*, Routledge, 2019.

³¹ Ryszard Piasecki, “La Responsabilidad Social: Los desafíos y sus limitaciones”, en Wulf, Erico (ed.), *Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío Corporativo*, Colombia, 2018.

³² Santiago Hernández, Ana Rosa, “La necesidad de una ley para regular la responsabilidad social de las empresas como garantía del respeto a los derechos humanos”, *cit.*, pp. 79 y 80.

promisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso”,³³ esto en razón de que trata de reconciliar intereses de todos los individuos y entes involucrados y afectados por su actividad.

En México, este concepto se puso en práctica en 1992 a través del programa de filantropía empresarial del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) el cual se convertiría en 1997 en el Programa de Responsabilidad Social Empresarial.³⁴

En 2001 diversas organizaciones empresariales se aliaron para dar lugar a AliaRSE, organización que tiene como finalidad la promoción y adopción de la responsabilidad social empresarial entre sus integrantes.³⁵

En 2010, la Organización Internacional de Normalización (*International Organization for Standardization*, por sus siglas en inglés ISO), emitió la norma ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social. Recordemos que las normas ISO son directrices no vinculantes, que cumplen una función vital en la estandarización de la calidad de los productos y servicios que se comercian internacionalmente, siendo los consumidores los principales beneficiados con su adopción.

La norma ISO 26000:2010 está dirigida a todo tipo de organizaciones, tanto del sector público como privado, incluyendo aquellas sin fines de lucro, cuyo objetivo es orientar a las empresas para lograr el desarrollo sostenible, es decir, en términos de la propia norma, asegurar una calidad de vida elevada, salud y prosperidad con justicia social, así como el mantenimiento de la capacidad de la tierra para conservar la vida en toda su diversidad.³⁶ Como bien lo señala la propia ISO 26000:2010, no puede reemplazar ni modificar las obligaciones del Estado en la materia. Cabe destacar que, a diferencia de otras

³³ *Idem*.

³⁴ Mazzotti Pabello, Giovanna Maddalena et al., *La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en México: la influencia de los valores culturales, el liderazgo, el contexto institucional y el “estilo” nacional en la normatividad y en su implementación*, Universidad Veracruzana, 2017, p. 136.

³⁵ Villalobos Grzybowicz, Jorge V. “AliaRSE: la alianza para la Responsabilidad Social Empresarial en México”, *El Economista*, 14 de julio de 2014, disponible en: <https://www.economista.com.mx/opinion/AliaRSE-la-alianza-para-la-Responsabilidad-Social-Empresarial-en-Mexico-20140714-0002.html>.

³⁶ Este instrumento además incluye recomendaciones en materia de igualdad de género.

normas ISO, no es posible obtener una certificación por su adopción y cumplimiento.³⁷

La norma ISO 26000:2010 parte de considerar que la empresa tiene una responsabilidad social dentro de su esfera de influencia y que esta adquiere un compromiso con las partes interesadas en su actividad. Esta norma identifica siete temas sobre los que versa, denominados materias fundamentales, de los cuales se derivan otros temas denominados asuntos. Las materias fundamentales son las siguientes: gobernanza de la organización (sistema de toma de decisiones al interior de la organización), derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas de operación justas, consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad.³⁸ Con base en estos temas, la norma propone siete principios, a saber:³⁹

- 1) Rendición de cuentas, que consiste en que “una organización debería rendir cuentas por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente. Este principio propone que una organización debiera aceptar un escrutinio adecuado y, además, aceptar el deber de responder a ese escrutinio”.
- 2) Transparencia, conforme a la cual “una organización debería revelar de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente”.
- 3) Comportamiento ético, que propone que “una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican la preocupación por las personas, animales y medio ambiente, y un compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las partes interesadas”.
- 4) Respeto a las partes interesadas, que consiste en que “una organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas”.

³⁷ <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

³⁸ https://www.iso.org/files/live/sites/iso.org/files/store/sp/PUB100258_sp.pdf.

³⁹ <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

- 5) Respeto al principio de legalidad, que “implica que una organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables. Esto implica que una organización debería dar los pasos necesarios para conocer las leyes y regulaciones aplicables, para informar a aquellos dentro de la organización de su obligación de observar e implementar esas medidas”.
- 6) Respeto a la normatividad internacional de comportamiento, el cual está relacionado con el principio anterior, pues se refiere a que “una organización debería respetar la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto al principio de legalidad”.
- 7) Respeto a los derechos humanos, que se traduce en:⁴⁰
 - Respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.
 - Respetar la universalidad de estos derechos, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.
 - En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar los pasos para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones.
 - En situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionan la protección adecuada de los derechos humanos, acatar el principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento.

Como consecuencia, de la expedición de la ISO 26000:2010, la Secretaría de Economía emitió la Norma Oficial Mexicana (NOM) NMX-SAST-26000-IMNC-2011 GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, la cual: “comparte un enfoque común con las áreas de calidad ambiental, normas laborales y derechos humanos, y de prácticas competitivas, que se canalizan a través de la aplicación de sistemas de gestión ambiental, de seguridad y salud laboral, y de calidad de productos y servicios”.⁴¹

⁴⁰ *Idem.*

⁴¹ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000>.

A diferencia de la ISO, las normas oficiales mexicanas son normas reglamentarias y, por lo tanto, son vinculantes.⁴² Desafortunadamente, la NMX-SAST-26000-IMNC-2011 adopta el contenido de la ISO 26000:10 no solo en cuanto a los temas y los principios, sino también en cuanto a que es solamente una guía en los siguientes términos:⁴³

- a) Esta norma mexicana no es una norma de sistemas de gestión. No es adecuada, ni pretende servir para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual. Cualquier oferta de certificación o petición para obtener una certificación conforme a la Norma NMX-SAST-26000-IMNC se consideraría una tergiversación del propósito e intención de esta norma mexicana y una mala utilización de la misma. Dado que esta norma mexicana no contiene requisitos, ninguna certificación constituiría una demostración de conformidad respecto de esta norma mexicana.
- b) Esta norma mexicana tiene como propósito proporcionar orientación a las organizaciones sobre responsabilidad social y puede utilizarse como parte de las actividades de la política pública. Sin embargo, para los propósitos del Acuerdo de Marrakech, que establece la Organización Mundial del Comercio (OMC), no se pretende que sea interpretada como una “Norma Mexicana”, “directriz” o “recomendación”, ni se pretende que proporcione ninguna base para cualquier presunción o conclusión de que una medida es coherente con las obligaciones de la OMC.
- c) Adicionalmente, no pretende sentar bases para acciones legales, quejas, argumentaciones u otras demandas en ningún proceso internacional, local o de otro tipo, ni pretende ser citada como evidencia de la evolución del derecho internacional consuetudinario.

La responsabilidad social empresarial converge con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y empresas, pero no son lo mismo. La responsabilidad social empresarial tiene su origen en la administración y las finanzas corporativas en

⁴² Tienen su fundamento constitucional en el artículo 89, fracción I, al disponer: “Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes: I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”.

⁴³ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000>.

Estados Unidos, país que no ha ratificado muchos tratados en materia de derechos humanos, derecho del trabajo y derecho ambiental, y lugar en el cual están constituidas muchas de las empresas transnacionales que operan en todo el mundo.⁴⁴ En nuestro país, por el contrario, la responsabilidad social empresarial se ha ido alimentando de los avances en derecho internacional en materia de derechos humanos y las empresas, no obstante, esta ha funcionado como un mecanismo para que las empresas cumplan voluntariamente con los estándares internacionales en materia de respeto a los derechos humanos. Esto es de llamar la atención, pues, por un lado, la responsabilidad social empresarial siempre ha sido impulsada por las propias empresas, por otro lado, México ha ratificado más de 260 tratados internacionales en materia de derechos humanos,⁴⁵ de carácter general y otros específicos en materia de derecho de asilo, derecho internacional humanitario, desaparición forzada, personas con discapacidad, discriminación racial, educación y cultura, extradición, genocidio, medio ambiente, niños, niñas y adolescentes, migración y nacionalidad, minorías y pueblos indígenas, mujeres, penal internacional, propiedad intelectual, protección de datos personales, refugiados, salud, tortura y trabajo, los cuales, conforme a los artículos 1o. y 133 constitucionales son normas jurídicas vigentes de nuestro sistema jurídico.

Parece entonces que además de haber un problema de ineficacia de nuestro sistema jurídico, nuestro gobierno no ha elaborado ni llevado a cabo políticas públicas que impulsen la adopción de modelos de negocio sustentables y de respeto a los derechos humanos. Aunado a esto, tal como lo afirma Ana Rosa Santiago Hernández, falta una ley especializada en la materia,⁴⁶ pues la responsabilidad social empresarial se encuentra incluso reconocida por el artículo 25 constitucional,⁴⁷ al disponer que “el sector privado concurrirá con responsabilidad social al desarrollo económico”. El reto de expedir una ley especializada es además sistematizar su contenido, de tal mane-

⁴⁴ Fritz Foley et al., *Global Goliaths: Multinational Corporations in the 21st Century Economy*, Brookings Institution Press, Washington D.C., 2021.

⁴⁵ Cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html>.

⁴⁶ Santiago Hernández, Ana Rosa, p. 93.

⁴⁷ Este párrafo que fue reformado por última vez en 1983, cfr. <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10560>.

ra que no solamente se trate de una reproducción de todos los instrumentos internacionales que ya hemos expuesto, que duplique el contenido de algunas leyes constitucionales como la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación por mencionar algunas, o que tenga un problema de congruencia con órganos que ya cuentan con facultades de proteger los derechos humanos en nuestro país, así como con las leyes especializadas en materia civil y mercantil, convirtiéndose en un obstáculo para su eficacia.

V. Reflexión

Ante un universo de normas internacionales sobre derechos humanos y empresas, y considerando tanto la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos en nuestro país, así como las obligaciones impuestas en los capítulos XXIII en materia laboral y el capítulo XXIV en materia de ambiental del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que exigen el apego a estándares internacionales de protección de derechos humanos y medio ambiente, el gran desafío de México es trabajar en un diseño institucional que facilite que sus empresas sean competitivas con apego las normas protectoras de los derechos humanos.

VI. Bibliografía

- Acquier, Aurélien *et al.*, “Rediscovering Howard R. Bowen’s Legacy: The Unachieved Agenda and Continuing Relevance of Social Responsibilities of the Businessman”, *Business & Society*, vol. 50, núm. 4, 1 de diciembre de 2011.
- Berle, Adolf A. y Means, Gardiner, *The Modern Corporation and Private Property*, Nueva York, Macmillan, 1933.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Los Derechos Humanos en las Empresas*, México, CNDH, 2016.
- Côte, Charles-Emmanuel, “Non-state Actors, Changing Actors and Subjects of International Law”, en Scott, Karen N. *et al.* (eds.), *Changing Actors in International Law*, Leiden, Brill, 2021.

- Dodd, E. Merrick, “For Whom Are Corporate Managers Trustees?”, *Harvard Law Review*, vol. 45, núm. 7, 1932.
- Friedman, Milton, “A Friedman doctrine-The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits”, *New York Times Magazine*, Section Sunday Magazine, 13 de septiembre de 1970.
- Foley, Fritz et al., *Global Goliaths: Multinational Corporations in the 21st Century Economy*, Washington D.C., Brookings Institution Press, 2021
- Goyal, Lakshmi, “Stakeholder Theory: Revisiting the Origins”, *Journal of Public Affairs*, 27 de noviembre de 2020.
- Mazzotti Pabello, Giovanna Maddalena et al., “La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en México: la influencia de los valores culturales, el liderazgo, el contexto institucional y el “estilo” nacional en la normatividad y en su implementación”, Universidad Veracruzana, 2017.
- Newton, Alex, *The Business of Human Rights: Best Practice and UN Guiding Principles*, Routledge, 2019.
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, Nueva York-Ginebra, 2011.
- Palombo, Dalia, *Business and Human Rights: The Obligations of the European Home States*, Hart Publishing, London, 2020.
- Piasecki, Ryszard, “La Responsabilidad Social: Los desafíos y sus limitaciones”, en Wulf Erico (ed.), *Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío Corporativo*, Colombia, 2018.
- Porter, Michael E. y Kramer, Mark R, “Creating Shared Value”, *Harvard Business Review*, enero-febrero de 2011.
- Rodríguez Garavito, César, “Empresas y derechos humanos. Un marco conceptual y un mapa de estrategias regulatorias”, en Rodríguez Garavito, César (ed.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI: La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*, Argentina, Siglo XXI-Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia), 2018.
- Romo Valdovinos, Iván Josué, *La conservación de la empresa mercantil*, México, Tirant lo Blanch, 2021.
- Santiago Hernández, Ana Rosa, “La necesidad de una ley para regular la responsabilidad social de las empresas como garantía del respe-

to a los derechos humanos, en Barajas Languren y Hübbe Contre-
ras, Tadeo Eduardo (eds.), *Aportaciones actuales a los Derechos
Humanos en la vida jurídica mexicana*, México, Tirant lo Blanch,
2015.

Villalobos Grzybowicz, Jorge V., “AliaRSE: la alianza para la Responsa-
bilidad Social Empresarial en México”, *El Economista*, 14 de julio
de 2014.