

## José Luis Armendáriz González



PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE  
CHIHUAHUA

Agradezco la oportunidad de dirigirme hacia ustedes, y compartir algunas reflexiones que considero importantes.

En primer lugar quisiera destacar que este Foro se hace en Chihuahua; qué bueno que contamos con la presencia de empresarios, de académicos, de estudiantes que directa o indirectamente los liga, los relaciona al tema empresa y derechos humanos.

Iniciaré en primer término, haciendo algunas reflexiones sobre la vinculación entre derechos humanos y empresa.

Primeramente, el estar hablando de una nueva dimensión, de un esquema de empresa y derechos humanos, suena desde un principio a una combinación un poco complicada, sin embargo, expresaré alguna argumentación desde lo histórico.

Cuando me encontraba cursando sexto año de primaria, recuerdo que, en la clase de ciencias sociales, se estaba abordando el tema de la Revolución Industrial; la maestra nos exponía y explicaba, cómo allá a mediados del siglo XVIII en Inglaterra se conglomeró un conjunto de emprendedores, un cúmulo de innovadores, de inventores, que provocan una evolución acelerada en el proceso de invención, que se venía desarrollando en el devenir histórico.

Entre ellos destacaba la diversidad de usos de la fuerza contenida en el vapor de agua, desarrollando múltiples aplicaciones prácticas entre las que se distinguía la de James Watt, quien en 1769 perfecciona el motor de vapor, al diseñar un condensador separado del cilindro y un mecanismo de biela y manivela, que transforma el movimiento rectilíneo de un pistón en movimiento giratorio, que permitiría con posterioridad impulsar telares, fuelles, molinos, laminadoras, martinets, tornos de alfareros, entre otros instrumentos.

Luego John Kay introdujo en 1733 la lanzadera volante, la cual era capaz de obtener tejidos más anchos que el alcance de los brazos de un tejedor manual. Recordemos que los telares, durante mucho tiempo no se podían elaborar más allá de la amplitud de las manos del que tejía, de ahí que eran muy valoradas las personas de brazos largos, pues había mayor posibilidad de extender la amplitud del tejido. Por otro lado, la hiladora mecánica fue perfeccionada sucesivamente por Hargreaves en 1767, por Higs y finalmente en 1779 por Crompton, incrementando la producción de hilado que dio lugar a la aparición del telar mecánico, creado por Cartwright en 1785.

Después vendría Richard Trevithick, quien aprovechando la ya existente máquina de vapor, diseña un vehículo que es montado sobre rieles, naciendo así la locomotora de vapor que permitió transportar con menor esfuerzo mayor peso, ya se tratara de bienes o personas, a través del ferrocarril. Así se van creando nuevos instrumentos de medición como el termómetro; se desarrolla el cálculo diferencial, el cálculo de probabilidad y la geometría analítica, así como el impulso a la física y a la química.

Al escuchar estas historias muy explícitas en su descripción por la maestra, me preguntaba: ¿por qué esa iluminación en Inglaterra y no en México? ¿Por qué no en Chihuahua? ¿Por qué esa capacidad inventiva? ¿Por qué los ingleses están tantas veces en la historia y los mexicanos no? Lo encontraba tan complicado de entender y llegaba incluso a reflexionar que quizá se trataba de un asunto de razas; quizá la genialidad y el talento tiene que ver con un asunto de razas superiores y de diferentes rangos.

Así pues, motivado en este ejercicio, decidí adentrarme más en el tema y preguntarme: ¿qué hay más allá? ¿Qué sucedía en Inglaterra en esas fechas? ¿Cómo es que se genera esta motivación? ¿Cómo es que se hace esa conjugación de genios precisamente en ese lugar y cómo es que viajan de otras latitudes para hacer sus descubrimientos y sus registros en ese lugar? ¿Cuál era la situación social y jurídica en Inglaterra?

Entonces aquí encontramos el famoso Estatuto de la Reina Ana del 10 de abril de 1710, un instrumento jurídico para fomentar el arte, la literatura y la ciencia, producto de una serie de conquistas de la ciudadanía frente al poder, en el cual se logra reconocer el derecho a la propiedad intelectual.<sup>1</sup>

Este reconocimiento de la propiedad intelectual, aunado al Estatuto de Monopolios adoptado ya en 1623, empieza a generar un imán de atracción, de tal suerte que aquel que tenía un invento, o que había hecho alguna mejora

---

<sup>1</sup> En la introducción del mencionado Estatuto se lee: “Una Ley para el enriquecimiento en el aprendizaje, al otorgar una protección a los ejemplares de libros impresos, a los autores o a los comprobadores de dichas copias, durante la vigencia mencionada en la misma. Considerando que impresores, bibliotecarios, y otras personas con frecuencia en los últimos tiempos han tomado la libertad de imprimir, reimprimir, y publicar, o hacer que se imprima y reimprima, y han publicado libros y otros escritos, sin el consentimiento de los autores o propietarios de esos libros y escritos, en grave perjuicio para el autor, y muy a menudo en detrimento de ellos y sus familias; para la prevención de estas prácticas en el futuro, y para alentar al hombre culto a componer y escribir libros útiles...”. 300 años de la promulgación de la Primera Ley Autoral. Instituto Nacional del Derecho de Autor. Indautor Departamento de consultas 2010, S.E.P., www.indautor.gob.mx

en algún proceso de producción o del conocimiento en general, así sea en otra región diversa, sabe que no es conveniente darlo a conocer porque entonces el rey se apropia de ese invento; lo toma para él y lo explota, pero luego se empiezan a dar cuenta que en Inglaterra no, que aquí es posible registrar esa invención, que ésta genera recursos económicos por su uso y se puede vivir de ellos y mientras seguir trabajando en la creación y diseño de otros proyectos, de otros inventos o mejorando los ya existentes.

En ese sentido, con esa legislación que emerge en Inglaterra, se genera un clima jurídico muy propicio para estimular la invención y el desarrollo económico y social. Si hay leyes que protejan los derechos y los garanticen institucionalmente habrá crecimiento, aún en climas tropicales y extremosos.<sup>2</sup>

Si bien es cierto, el primer privilegio para proteger una verdadera invención se otorgó en Florencia en 1427, luego se empieza a consolidar con el Estatuto de Venecia en 1474, para proteger las técnicas aplicadas para teñir telas, manufacturar vidrio y construir elevadores de carga de los barcos que transportaban mármol.<sup>3</sup> Sin embargo es en Inglaterra donde se estructura su desarrollo jurídico y aplicación generalizada.

¿Por qué hablar de invención? ¿Por qué necesariamente me lleva a emprendedores, a empresarios? La respuesta es muy sencilla: no podemos hablar de empresarios o emprendedores en algún lugar donde no se reconozca la propiedad intelectual, donde no se reconozca y se proteja la invención y la propiedad en general donde una de las grandes capacidades distintivas del ser humano, reflejadas en la dignidad, como lo es el respeto de la voluntad, se pueda dirigir a proyectos sin la intervención ilícita de la autoridad, que te obstaculiza, te restringe o te niega esa posibilidad de inventar y de emprender.

---

<sup>2</sup> Luis Pazos, *El derecho como base del crecimiento económico*. México, Editorial Diana, p. 12.

<sup>3</sup> Jaime Delgado Reyes, *Patentes de invención, diseños y modelos Industriales*. México, Editorial Oxford, 2001, p. 1.

¿A qué voy con esto? A que hay una vinculación estrechísima entre los derechos humanos y la empresa.

Aunque no tenían ese nombre, pero el respeto por la propiedad intelectual por excelencia es un derecho humano, y el antecedente más remoto de manera formal del reconocimiento de este referido derecho es que se encuentra en ese Estatuto en 1710, y que se genera con la protección intelectual de las obras, se extiende a la invención y al emprendimiento que provoca una gran revolución para motivar a muchos a crear y a emprender proyectos donde se generan productos en mayor cantidad y a menor costo, donde se crean máquinas y se ofrecen nuevos servicios.

Con ello se genera también la gran revolución social por el reconocimiento del talento.<sup>4</sup> En otras palabras, aquel que crea, aquel que inventa, obtiene el poder que le genera ese mérito; ésta meritocracia, empieza a generar y a recibir mayores recursos e impulsa una enorme motivación en la generación de propuestas e iniciativas, así como una movilidad y empoderamiento social, pues estos inventores pasaron de modestos artesanos a hombres de fortuna: Cartwright era peluquero, Kay relojero, Hargreaves carpintero y tejedor, y todos ellos obtuvieron beneficios económicos que les representaron las patentes de sus inventos.

En este contexto y como consecuencia, nace el derecho humano de protección a la propiedad intelectual, además del respeto a la voluntad para dedicarse a la actividad que mejor le conviniera a la persona y que indudablemente es el gran motor de los empresarios, de los que emprenden, de los que crean, de los que innovan.

Hay una estrecha relación entre derechos humanos y empresa. Dice Richard Pipes, en su obra *Propiedad y libertad*, que mientras que la propiedad en ciertas

---

<sup>4</sup> Guillermo F. Margadant, *Panorama de la historia universal del derecho*. 4a. reimp. México, Miguel Ángel Porrúa, 2007, p. 234.

formas es posible sin libertad, lo contrario es inconcebible.<sup>5</sup> Bajo esa óptica, son los derechos humanos aquellos del ámbito de la libertad y propiedad, el gran motivador de los empresarios, de la empresa, de los que crean, de los que producen, de los que innovan.

Ahí está una vinculación estrechísima entre derechos humanos y empresa. No podemos hablar de empresa en alguna parte del mundo, donde no haya cierto respeto a los derechos humanos. Pero si esos derechos humanos son ese gran motor para generar ese clima jurídico benigno en el desarrollo de la empresa, entonces una justa retribución al interior de ellas, es que se promuevan y se difundan los derechos humanos como un acto de compensación histórica y de garantía de su consolidación.

Bajo este contexto han ido evolucionando conceptos como desarrollo sostenible o responsabilidad social empresarial, que constituyen tan solo algunas de las conexiones empresa–derechos humanos.

Hay que reconocer que todas las empresas y todos los empresarios en mayor o en menor medida, trabajan derechos humanos o tienen alguna actividad sobre ellos, sin embargo no existe un reconocimiento público, un reconocimiento en la hoja de vida de la empresa que haga referencia a esa cualidad de aquellas empresas que se distinguen en lo particular por el compromiso con los derechos humanos.

Tradicionalmente, el hecho de que la empresa establezca en conjunto con su nombre, la fecha de su fundación, es un elemento importante y muchas lo utilizan porque en la medida que tiene más años, reflejan mayor solidez, mayor consolidación, mayor confianza. De ahí que su fecha de nacimiento sea muy importante para generar dentro de sus cualidades elementos éticos y especialmente de proyección social.

---

<sup>5</sup> Richard Pipes, *Propiedad y libertad*. Trad. de Josefina de Diego. Madrid, Turner / Fondo de Cultura Económica, 2002, p. 15.

Las empresas, al igual que las personas, indudablemente tienen valores, parámetros de conducción, misión y visiones, así como códigos de ética.

Si en ello consideramos los Principios Rectores, aprobados el 16 de junio de 2011, por virtud de los cuales la obligación de respetar los derechos humanos constituye en la actualidad una norma de conducta aplicable a todas las empresas donde quiera que se ubiquen, además de las metas planteadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen conceptos como trabajo decente, crecimiento económico sostenido, industrialización inclusiva, fomento a la innovación, uso sostenible de los ecosistemas, consumo y producción sostenible e igualdad entre los géneros, entre otros, todos ellos muy ligados a la empresa y los derechos humanos, además de que el Gobierno federal se encuentra elaborando un Plan Nacional de Acción en la materia, resulta pertinente proponer la conveniencia de generar un distintivo como un instrumento de estímulo y reconocimiento hacia aquellas entidades que se esfuerzan en avanzar en la protección y respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales.

Lo anterior, servirá también para que las empresas asuman la conciencia de que su respeto va de la mano del desarrollo económico para garantizar el carácter de sostenible, y que el impulso de estos derechos se traduzca en una ventaja competitiva internacional. Me refiero a un distintivo que pudiera llevar por nombre “Empresa comprometida con los derechos humanos”.

Un distintivo que se conforme por siete ejes, y que me permito someter a consideración de todos ustedes:

- Cultura de los derechos humanos.
- Relaciones laborales armoniosas.
- Fortalecimiento organizacional.

- No discriminación.
- Inclusión.
- Entorno social.
- Protección al medio ambiente.

Una propuesta en primer término, que considere el eje de la “cultura de los derechos humanos” en general. Es decir, el compromiso empresarial de generar y fomentar una cultura del conocimiento de los derechos humanos dentro de toda su planta laboral y sus grupos de interés, toda vez que difícilmente se podrá avanzar en un esquema de empresa y de derechos humanos si su planta laboral no los conoce. Lo anterior como el inicio de un proceso para lograr, creer y confiar en ellos.

Contribuir desde la empresa para ir generando un parámetro de conducción con implicaciones éticas, no solo exclusivamente al interior de la empresa sino de sus trabajadores hacia el exterior.

Proponemos también un segundo eje que lleve por nombre “relaciones laborales armoniosas”. Éste tiene que ver con el compromiso de las empresas para mejorar la comunicación interna y fortalecer las relaciones amistosas y pacíficas entre todo su personal, el combate al *mobbing* y al acoso laboral, así como erradicar las prácticas de acoso y hostigamiento hacia el interior de la empresa pues, como sabemos, el acoso laboral no respeta jerarquías, no respeta rangos en las empresas.

Lo mismo se puede proyectar en forma ascendente, en forma descendente o en forma transversal y tarde o temprano ese acoso genera ambientes tóxicos, desagradables dentro de la empresa, genera agresión y violencia psicológica, climas laborales que, en un momento dado, terminan tarde o temprano afectando la productividad.



Un tercer eje denominado “fortalecimiento organizacional”. ¿Qué implica esto? Y digo fortalecimiento organizacional para no utilizar el nombre de corrupción, porque hay veces que se oye muy grotesca la palabra corrupción. Entonces vamos a hablar de fortalecimiento organizacional para referirnos a todo aquello que tiene que ver con el combate a la disfuncionalidad.

Es decir, la necesidad de que la empresa, así como desarrolla acciones contra el robo hormiga hacia el interior, asuma este compromiso hacia el exterior, con sus grupos de interés, hacia sus socios comerciales, con sus proveedores de insumos, cadenas de suministros, además con los que distribuyen sus productos o brindan sus servicios.

Algunos estudios establecen que el promedio de vida de las empresas es de cinco años. Es decir, que un número importante de empresas no sólo pasan la etapa de inicio, en cinco años nacen y mueren.

Sin embargo, este esquema de fortalecimiento organizacional, no únicamente iría al combate de la corrupción, sino que pretende fortalecer y buscar los esquemas desde incentivos fiscales, y todos los que sean necesarios para que esa empresa se vaya consolidando y se garantice que no tenga un deceso prematuro; el objetivo es aprovisionarla, buscar que se solidifique su supervivencia y establecimiento social. La idea es que se allegue de todos aquellos elementos de autoprotección, para garantizar que las amenazas internas y externas no terminen extinguiéndola.

Hablamos también de un cuarto eje denominado “no discriminación”. Por éste entendemos el compromiso de la empresa para erradicar prácticas discriminatorias en sus relaciones internas y externas, en sus procesos de comunicación y en sus procesos comerciales.

Aquí es indispensable fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres, erradicar prácticas que de vez en cuando se reflejan en despedir mujeres por razón de embarazo; de lograr la igualdad de salarios entre géneros; buscar esquemas

de amplitud en el área de empresas familiarmente responsables. Asimismo, garantizar la exclusión de cualquier proceso de contratación que tenga un toque de prejuicio, estigma o dejo de discriminación.

Un quinto eje que consideramos se refiera a “la inclusión”. Que atienda al compromiso de la empresa de adicionar en su planta laboral personas que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad, de implementar acciones afirmativas en favor de grupos para erradicar prejuicios, y prácticas discriminatorias que obstaculizan su desarrollo y la integración social, por ejemplo: la discapacidad o diversidad cultural, desde luego con algún tipo de desventaja social; claro que siempre y cuando la discapacidad no tenga una influencia directa con la actividad que se debe realizar. Se trata más bien de la construcción de un proceso donde la discapacidad, no sea considerada un obstáculo de ingreso al trabajo.

Todos tenemos alguna discapacidad, pero el problema es que en el ámbito de la discriminación, la centramos en la discapacidad de la persona, y no en las capacidades que tiene. Todos poseemos alguna discapacidad, sin embargo tenemos muchas otras competencias y aptitudes como personas.

Ese esquema de inclusión comprendería estos grupos con algún tipo de discapacidad, donde la empresa los sume en su planta laboral además a integrantes de cualquier grupo en situación de vulnerabilidad. Se trata de que la empresa asuma el compromiso de contratación de personas que tengan o estén en alguna situación de desventaja social. La inclusión de personas de grupos étnicos minoritarios, por ejemplo. Es decir, el compromiso de tener cierto porcentaje de personas de su planta laboral que pertenezcan a un grupo en esta condición o refleje diversidad cultural.

Esto resulta trascendental si consideramos desde luego que en nuestro país, generalmente los empleos y los salarios económicamente más bajos son los que hasta ahorita tienen los grupos indígenas en su haber: jornaleros agrícolas, trabajadoras domésticas, comercio informal, etcétera.

Son trabajos con una baja percepción económica y en este proceso de integración social tenemos que abrir el universo laboral para ese sector, para esos grupos minoritarios hacia otro ámbito. De esta manera la empresa contribuye de manera importante no únicamente en el desarrollo económico, sino en el social.

Un sexto eje, estará conformado por el denominado “entorno social”. Esto comprende el compromiso y la actividad de la empresa en lo que irradia con población abierta, en su ámbito de instalación geográfica. Es decir, qué tanto la empresa actúa y se compromete con grupos sociales en el esquema de participación, ya sea vía capacitación, vía filantropía, educativa, de fomento a la cultura, deporte, trabajo hacia la comunidad, el entorno colectivo o hacia la integración social.

Finalmente visualizamos un séptimo eje titulado “protección al medio ambiente”. Que no es más que el compromiso de la empresa para enfrentar los desafíos medioambientales en un enfoque preventivo y correctivo, en sus procesos de producción, de compra, de venta de sus productos, lograr o buscar el menor impacto posible con una política de desarrollo sostenible.

Creo que este esquema, que podríamos llamar distintivo de empresa comprometida con los derechos humanos, resulta pertinente y necesario, porque hay muchos empresarios que están haciendo enormes esfuerzos en el tema de responsabilidad social, de los derechos humanos, del desarrollo sostenible, pero no han logrado dimensionar en toda su amplitud el concepto de derechos humanos, sino que han optado por incluirlo todo dentro de la responsabilidad social; sin embargo considero que resulta necesario y pertinente la diferenciación conceptual, para visibilizar y reconocer las acciones y actividades que en cada ámbito se realizan.

Considero que hay que ampliar el concepto con este distintivo, aprovechando que se encuentra en elaboración un Plan Nacional de Acción, este reco-

nocimiento se transformaría en una cualidad más que pasa a formar parte de la hoja de vida de la empresa.

Así como la empresa obtiene galardones, premios, distintivos, y certificaciones con las cuales acredita sus actividades, desempeño, nivel de confiabilidad, solidez, calidad de sus productos o servicios, así el “distintivo de empresa comprometida con los derechos humanos” le otorgaría un plus en sus relaciones comerciales, que le agregaría representación social, meritocracia, reconocimiento nacional e internacional y mayores ventajas competitivas.