

CAPÍTULO 6

Empresas y derechos humanos

Alfredo Islas Colín

Sumario: I. Introducción. II. Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. III. Nuevas tecnologías y la estabilidad en el empleo. IV. Fuentes de Consulta.

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre los derechos humanos y las empresas en las últimas décadas se ha convertido en un asunto en la agenda internacional derivado de la importancia económica que representa, y ni qué decir del factor humano que conlleva.

Entre los años de 1960 y 1970 se evidenció que las empresas podrían tener un impacto negativo en los derechos humanos al cometer actos de complicidad y financiamiento en conflictos internos, tales como represiones laborales, a lo cual tuvo que existir una respuesta por encima de los intereses económicos, siendo abanderada por la Organización de Naciones Unidas (ONU).²⁵⁸ Asimismo, el

²⁵⁸ *Vid.* Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas A/RES/2307 (XXII), 13 de diciembre de 1967, “La política de apartheid del Gobierno de la República de Sudáfrica”. Disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/2307\(XXII\)](https://undocs.org/es/A/RES/2307(XXII)), y Memoria Abierta, “Los sindicatos autónomos en la Argentina de los 70’s”, *El caso de los Astilleros ASTARSA*. Disponible en <http://>



Documento de trabajo relativo a los efectos de las actividades de las empresas transnacionales sobre el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales,²⁵⁹ evidenció la problemática relativa al no respeto de los derechos humanos:

Los sistemas económicos y financieros actuales están organizados para funcionar como bombas que aspiran el producto del trabajo de las masas a fin de traspasarlo en forma de riqueza y poder a una minoría privilegiada.²⁶⁰

La ONU inició en 1974 los trabajos para la elaboración de un *Código de Conducta para las Empresas Transnacionales*, con el objetivo principal de construir un instrumento complementario del marco normativo interno de cada país, que pudiera impactar en las políticas laborales y en los derechos humanos. Así, en 1977 el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, configurado como un documento orientativo para los Estados, las empresas y los trabajadores con la finalidad de consolidar políticas laborales, económicas y de desarrollo social; si bien tuvo carácter no vinculante para las empresas multinacionales, dio pauta para que las empresas consideraran condiciones de trabajo adecuadas, participando en la política social de los Estados.²⁶¹

www.memoriaabierta.org.ar/materiales/astarsa/pdf/presentacion.pdf; Leonardo, Filipini *et al.*, “Responsabilidade Empresarial e Terrorismo de Estado na Argentina”, *Revista anistia política e justiça de transição*. Núm. 6 (jul.-dic., 2011), disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33090.pdf>

²⁵⁹ Organización de las Naciones Unidas (ONU), Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Documento preparado por el Sr. El Hadji Guissé en virtud de la resolución 1997/11 de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, 50o. periodo de sesiones, Tema 4 c) del programa provisional, 10 junio 1998, E/CN.4/Sub.2/1998/6. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7020

²⁶⁰ *Idem.*

²⁶¹ John Gerard Ruggie, “Just Business, Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, EUA, 2013.



En 1999, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, pronunció un discurso en el Foro Económico Mundial, en el cual presentó la iniciativa del Pacto Mundial, que comenzó a implementarse en julio de 2000. Dicho instrumento se constituyó como una iniciativa voluntaria promovida nuevamente por la ONU para las empresas, teniendo como objetivo que todas las empresas (transnacionales y nacionales) alinearan sus operaciones a diez principios, englobados en cuatro pilares: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.²⁶²

Las Naciones Unidas tiene por finalidad: mantener la paz y seguridad internacionales; fomentar el respeto a los principios de la igualdad de derechos; permitir y fomentar la libre determinación de los pueblos; reafirmar el respeto de los derechos humanos; promover el progreso social; prevenir que los gobiernos del mundo y a las empresas transnacionales violen derechos humanos.

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas mediante Resolución 1446²⁶³ (2002) que, ante la guerra civil en Sierra Leona y el recrudecimiento de la violación de derechos humanos por el comercio ilícito de diamantes en bruto en zonas de extracción en éste y otros países de la región, por grupos rebeldes que extraen y comercializan ilícitamente los llamados “diamantes de sangre” para la adquisición de armas, lo que ha dado lugar a la amenaza de la seguridad de Sierra Leona, se ha propuesto por el Consejo de Seguridad, la industria del diamante y el Consejo Mundial del Diamante romper la relación del comercio ilícito de dia-

²⁶² ONU, Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en <https://www.unglobalcompact.org/>. En México, de acuerdo con CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo 2019, párr. 26, la Red del Pacto Mundial de México cuenta con 667 participantes¹⁴, que representa el 6.67% de los participantes a nivel mundial. Los sectores industriales con más participantes en México son: servicios de soporte (62), construcción y materiales (55), industrias generales (48), producción de alimentos (37) y servicios financieros (29).

²⁶³ ONU, Consejo de Seguridad, Resolución 1446 (2002), 4 de diciembre de 2002 (S/RES/1446 (2002)). -Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1446\(2002\)](https://undocs.org/es/S/RES/1446(2002))



mantes y los conflictos armados mediante un proceso denominado certificación de origen y “Proceso de Kimberley”²⁶⁴ en el que participen los países importadores de diamantes. De esta manera, las Naciones Unidas interviene para fortalecer al gobierno de Sierra Leona ante los grupos rebeldes que extraen y comercializan los diamantes llamados de sangre que utilizan para la adquisición de armas. Lo anterior, permite proteger su soberanía, independencia y poner fin al tráfico de estos como método de financiamiento de las fuerzas rebeldes.

El siguiente punto de inflexión en la materia aconteció el 25 de septiembre de 2015, cuando se reunieron en la Cumbre de las Naciones Unidas más de 150 líderes mundiales, para aprobar el documento titulado: “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que fue adoptado por 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas y que incluye 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como 169 metas.

Dicho documento, identificado formalmente como resolución A/RES/70/1, reconoce la importancia de que el sector privado sea parte de las alianzas que permitan a los Estados alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible.²⁶⁵ La importancia de incluir el tema de respetar los derechos humanos por las empresas es una corriente generalizada en la mayoría de los países, que ha tomado mayor fuerza, dándole empuje a la responsabilidad de las empresas ante los derechos humanos.

²⁶⁴ ONU, Consejo de Seguridad, Resolución 1459 (2003), 28 de enero de 2003 (S/RES/1459 (2003)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1459\(2003\)](https://undocs.org/es/S/RES/1459(2003))

²⁶⁵ ONU, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>



II. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR

LOS DERECHOS HUMANOS

La Asamblea General de la ONU, a manera de colaborar con la relación derechos humanos-empresa, determinó necesario buscar equiparar la distribución de la riqueza entre los países del mundo, con la finalidad de regular el poder de las empresas, mediante un proyecto de *Resolución de Responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*,²⁶⁶ e invitó a los gobiernos a presentar observaciones al proyecto de Resolución.

Después, se consideró necesario la creación de un *Código de Conducta para las Empresas Transnacionales*²⁶⁷ que pudiera ayudar en las limitaciones que los países tenían en el ámbito jurisdiccional frente a dichas sociedades.²⁶⁸

En una línea muy similar al *Código de Conducta* se ideó desde el seno de la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, un proyecto para establecer obligaciones emanadas del derecho internacional para las empresas transnacionales, denominado “Normas sobre la Responsabilidad de las Corporaciones Transnacionales y otras Empresas Comerciales en Materia de Derechos Humanos”,²⁶⁹ documento que contenía responsabilidades y obligaciones para las empresas, al ser consideradas como partes del Estado,

²⁶⁶ ONU, Consejo Económico y Social de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, 6 de agosto de 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/L.8. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7502

²⁶⁷ Vid. Béatrice Fauchère, “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?”, en *Futuros*, Núm. 9, vol. 3, 2003.

²⁶⁸ Vid. Bernardo Sepúlveda Amor, “La regulación internacional de las empresas transnacionales: México entre el diálogo Norte-Sur”, en *Foro Internacional*, Núm. 84, 1981, pp. 445-446.

²⁶⁹ Humberto Cantú Rivera, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, IJ-UNAM, 2013, p. 320.



empero dicho documento perdió fuerza al encontrarse en una discusión originada en su construcción y aprobación que llevó a la necesidad de construir un nuevo documento rector denominado “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.²⁷⁰

1. Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Los principios rectores se configuran como el resultado del trabajo de análisis, encuesta y consulta de John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales, el cual realizó una investigación en el sector empresarial, académico, gubernamental y social. Se construyeron como un catálogo general en torno al papel que tiene el Estado con las empresas y éstas, a su vez con los derechos humanos, siendo hoy en día un instrumento base para la consolidación de la materia derechos humanos-empresa a nivel internacional.

Los principios rectores se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, y

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 323.



c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Para lo cual se aplican a todas las empresas, sin importar tamaño, sector, estructura, tipo, territorio, etcétera, pero más allá de eso, conllevan la responsabilidad de erigirse como los pilares normativos y prácticos de la relación entre las empresas y los derechos humanos, para poder transitar a una reciprocidad socialmente sostenible, empero, es una realidad que dichos principios no tienen fuerza de ley, por lo cual carecen de carácter jurídicamente vinculante, pero si funcionan como el máximo estándar internacional en la materia.²⁷¹

Por esto, al analizar el instrumento en cuestión se identifica que las empresas se encuentran obligadas a respetar los derechos humanos, al observar cuatro elementos básicos: a) cumplir con todas las obligaciones en todas las materias que les impone la ley; b) asumir un compromiso corporativo de respetar derechos humanos, c) contar con un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y d) establecer y participar en procesos de reparación de violaciones a derechos humanos.²⁷²

Para lo anterior, se construyeron 31 principios rectores, divididos en tres partes básicas: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y el acceso a mecanismos

²⁷¹ En este tenor, existe la discusión de no dejar de lado la costumbre internacional, en virtud de constituir normas aceptadas a nivel global como jurídicamente vinculantes en todo momento, además de considerar las normas de *jus cogens*, empero, cuando John Ruggie construyó el documento, parece que lo ideó de forma acotada a los Estados, con lo cual no tomó en consideración lo anterior. *Vid.* Volker Nerlich, “Core Crimes and Transnational Business Corporations”, en *Journal of International Criminal Justice*, vol. 8, 2010, p. 899. *Vid.* también, Emmanuel De-caux, “Le projet de l’ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales”, en Daugareilh, I. (ed.), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Bruselas, Bruylant, 2010.

²⁷² CNDH, Recomendación General Núm. 37, párr. 13.



de reparación, lo cual dio origen al comúnmente utilizado en la materia de derecho humanos-empresa, “proteger, respetar y remediar”.

La primera parte denominada “El Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos”, tiene entre sus principios fundacionales que el Estado tiene la obligación de proteger a las personas de violaciones a los derechos humanos cometidos en su territorio —entendiéndose en cualquiera de sus tres formas: acción, omisión o aquiescencia—, para así prevenir, investigar, castigar y reparar cualquier tipo de posible violación. Como segundo principio señala la obligación de los Estados de enunciar —y por ende debería entenderse difundir— que las empresas con domicilio dentro de su territorio se conduzcan con respeto a los derechos humanos.

Ahora bien, como principios operativos, de forma general señala que los Estados deben:

- a) Hacer cumplir a las empresas las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos, 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, y



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.²⁷³

Además, deben supervisar exhaustivamente que las empresas están cumpliendo con sus obligaciones internacionales, señalando en uno de los principios operativos que lo estipulado en el documento también incluye a las empresas con las cuales los Estados realicen transacciones comerciales.

Parte importante de los principios operacionales radica en el establecer la necesidad que los Estados mantengan 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.

La segunda parte, denominada “La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos”, tiene entre sus principios fundacionales que las empresas deben abstenerse de violentar los derechos humanos de terceros y en su caso, de haberse comprobado la violación, ser responsables de su acción, con lo cual se respetarían los derechos humanos estipulados en el derecho internacional, teniendo como mínimo indispensable, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para poder respetar los derechos humanos a cabalidad, las empresas deben construir mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para su función, tamaño y estructura, para con ello establecer el compromiso con los derechos humanos y

²⁷³ ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Ginebra, 2011. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf



el proceso por el cual se puedan identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos y en caso de presentarse, aun así, una violación a éstos, se puedan reparar las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar.

Ahora bien, en esta parte intermedia —permitiéndose la expresión— los principios operacionales son muy vastos, al referir que las empresas deben expresar su compromiso mediante una declaración política con características específicas,²⁷⁴ así como proceder con la diligencia debida,²⁷⁵ que permita evaluar la situación real de las empresas e identificar si existen consecuencias negativas reales o potenciales a través de su propio trabajo o de las relaciones con otras empresas, empleando a expertos en materia de derechos humanos.

Al contratar expertos en derechos humanos, las empresas se verían fortalecidas para poder realizar el trabajo explicado en el párrafo que antecede, pero también para integrar las conclusiones del impacto en el marco de las funciones y procesos que desarrollan, y con esto poder verificar si se está realizando el trabajo ne-

²⁷⁴ De acuerdo con los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, el numeral 16, señala las características enunciadas son: 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. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf, p. 19.

²⁷⁵ De acuerdo con los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, el numeral 17 señala lo que se entiende por 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. *Ibid.*, p. 20.



cesario para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, claro está ya con pruebas en la mano, es decir con resultados estadísticos obtenidos con la metodológica adecuada y que tome en consideración a las partes en cuestión. Con dichos resultados, la empresa podrá determinar si se ha provocado o contribuido a provocar una consecuencia negativa que deba repararse.

Como tercera parte del documento, se encuentra la denominada “Acceso a Mecanismos de Reparación”, que tiene como principio fundacional el que los Estados tomen medidas apropiadas para garantizar, por las vías necesarias, dí-gase 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.

En lo que respecta a sus principios operativos, esta última parte se centra en la obligación de que los Estados adopten las medidas necesarias para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, así como la existencia de mecanismos extrajudiciales eficaces y apropiados, abriendo el abanico a los Méto-dos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), para con ello, configurar un sistema integral de reparación de violaciones a derechos humanos.

Para lo anterior, 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;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- 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.



Con estos mecanismos se asegura la protección de los derechos humanos, particularmente del derecho al acceso a la justicia, mediante la posibilidad de utilizar mecanismos extrajudiciales basados en el diálogo y los MASC, para tener con ello una reparación integral de la violación a derechos humanos producida por las empresas.

A. Respeto a los derechos humanos laborales

La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas emitió las *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*,²⁷⁶ al reconocer que los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados, entre otros, en los siguientes instrumentos internacionales:

Declaración Universal de Derechos Humanos;

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo;

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;

²⁷⁶ ONU, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7440



Convención sobre los Derechos del Niño;

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;

Convención sobre la Esclavitud;

Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud;

Convención y el Protocolo relativos al Estatuto de los Refugiados;

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

Convención Americana sobre Derechos Humanos;

Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio;

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional;

Convención sobre Responsabilidad Civil por Daños Resultantes de Actividades Peligrosas para el Medio Ambiente;

Convenio sobre responsabilidad civil por los daños de contaminación;

Los cuatro Convenios de Ginebra, de 12 de agosto de 1949, y sus dos Protocolos Facultativos destinados a proteger a las víctimas de los conflictos armados;

En las mismas *Normas*,²⁷⁷ se estipula que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen obligaciones respecto los derechos de las personas trabajadoras como los previstos en instrumentos internacionales y legislación interna: igualdad de oportunidades y no discriminación; derecho a la seguridad personal; no permitir en sus instalaciones el trabajo forzoso u obligatorio prohibido; respetar los derechos de la niñez para que no sean explotados; fomentar un entorno laboral seguro y saludable; respetar la remuneración de manera que permita un nivel de vida adecuado para sí y sus familias; respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva; proteger el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, con sujeción solamente a las normas de

²⁷⁷ *Ibid.*, Secciones A, B, C, y D, numerales 1 al 9.



cada organización, a afiliarse a ellas, sin distinción, autorización previa o intervención alguna, para la protección de sus intereses laborales.

B. Cláusulas laborales en acuerdos internacionales

En los últimos años, de instalación de la globalización y convenios comerciales se dio lugar a la apertura sin precedentes de los mercados a los flujos internacionales de comercio e inversión ha llevado, en efecto, a millones de personas trabajadoras a integrarse en la economía mundial, lo cual ha reducido el precio de las mercancías importadas y ha aumentado las oportunidades de empleo tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas. Paralelamente, la desigualdad de los ingresos, la economía informal y las formas de empleo atípicas se han extendido en todo el mundo.²⁷⁸

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, señala la OIT: “sigue considerando el comercio internacional como un mecanismo favorable al crecimiento económico inclusivo y la reducción de la pobreza, y, por consiguiente, al desarrollo sostenible”.²⁷⁹

Las cláusulas laborales, se definen como:

«i) toda norma sobre relaciones laborales (por ejemplo, en referencia a las normas internacionales del trabajo) o condiciones mínimas de trabajo o de empleo (por ejemplo, la seguridad y la salud en el trabajo (SST), los salarios mínimos y el tiempo de

²⁷⁸ OIT, Consejo de Administración, 328a. reunión, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT, Ginebra, 2016, GB.328/POL/3. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_531335.pdf; y, Daniel Pérez del Prado, “Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT”, en *Debate sobre el Futuro del Trabajo*, OIT, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548589.pdf

²⁷⁹ *Idem.*



trabajo); ii) todo mecanismo de control del cumplimiento de las normas establecidas, en virtud de la legislación nacional o del acuerdo comercial, y iii) todo marco para las actividades de cooperación, el diálogo y/o la supervisión de las cuestiones laborales (por ejemplo, la cooperación para el desarrollo, los organismos establecidos para facilitar las consultas entre las partes o el diálogo regular)».

La inclusión de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales internacionales es para distribuir los beneficios económicos y sociales del comercio y reducir los efectos negativos que puedan producir en el mercado de trabajo.

La primera cláusula laboral vinculante en un acuerdo comercial data de 1994, ya actualmente, existen un total de 77 acuerdos comerciales con cláusulas de esta índole, en los que participan 136 economías. Es importante resaltar que la mayoría de los acuerdos comerciales que contienen cláusulas laborales promueven instrumentos de la OIT, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008.²⁸⁰

Actualmente, las cláusulas laborales prevén: la “Cláusula de no derogación”, consistente en que los Estados partes se comprometen a no bajar los estándares de la legislación laboral para mejorar sus posiciones competitivas; que las normas del trabajo se apliquen efectivamente; de conformidad con los derechos y principios laborales; fomentar el trabajo decente; justicia social para una globalización equitativa; respeto a los convenios de la OIT, y Declaración de la OIT sobre empresas multinacionales.

²⁸⁰ *Idem.*



En el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC),²⁸¹ en el Capítulo 23, denominado “Laboral”, se prevé que: los Estados partes, como miembros de la OIT se comprometen a cumplir sus obligaciones derivadas de la *Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo* y la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)*; el cumplimiento de los derechos laborales de los empleadores y las organizaciones de trabajadores; la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de ese Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; regular condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo; cumplimiento de la cláusula de no derogación; crear un clima libre de violencia, amenazas e intimidación; que las personas migrantes estén protegidas conforme a sus leyes laborales de cada parte; eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Los Estados partes del T-MEC, por una parte, están obligados a implementar y respetar las siguientes garantías judiciales: procesos justos, equitativos y transparentes que cumplan el plazo de debido proceso; que no impliquen proceso costoso o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables. Por otra parte, las decisiones finales sobre el fondo del asunto, las partes se obligan a que estén basadas en información o evidencia respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas; indiquen las razones en las que se sustentan; disponibles por escrito sin demora injustificada para las partes en los proce-

²⁸¹ Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Versión presentada por el Ejecutivo al Senado de la República, el 30 de mayo de 2019. Disponible en <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>



dimientos de conformidad con su ordenamiento jurídico al público; derecho a recursos; que los tribunales sean imparciales e independientes.

Asimismo, se prevé un Consejo Laboral que sesionará anualmente, el cual será integrado por representantes de los Estados partes y tendrá por función conocer de los temas relativos a la aplicación de este capítulo Laboral, así como recibir opiniones.

III. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Ante el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización, la robótica, la ecologización de la economía, el crecimiento demográfico, el aumento o disminución por regiones de población joven o personas de la tercera edad y la alteración de la seguridad social, se produce la transformación del trabajo, por una parte, creación de nuevos empleos, pero por otra, la exclusión de los menos preparados. Ante ello, la OIT presenta un Informe, a través de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, denominado: *Trabajar para un futuro más prometedor*,²⁸² bajo la presidencia de Guy Ryderen, Cyril Ramaphosa y Stefan Löfven en el que proponen sus integrantes, un programa dirigido a las personas basado en la inversión para la capacitación de las personas, las instituciones laborales, el trabajo decente y sostenible ante la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo para fortalecer la igualdad y revitalizar el contrato social, mediante el dialogo con los millones de trabajadores que están excluidos actualmente, para lograr la recomposición del tejido social en el que participen los gobiernos, las organizaciones sociales, sindicatos, organizaciones de empleadores y personas trabajadoras en el progreso económico.

²⁸² OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra, 2019, pp. 88. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf



La Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo, recomienda: el derecho al aprendizaje a lo largo de la vida que permitan la adquisición de competencias, perfeccionarse y reciclarse profesionalmente; incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo; aplicar un programa transformador y medible para la igualdad de género; proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez; establecer una “garantía laboral universal”; ampliar la soberanía sobre el tiempo con el desarrollo de la tecnología lograr compatibilidad de las necesidades de la empresa con la autonomía del tiempo de los trabajadores; garantizar la representación colectiva de las personas trabajadoras y quienes les emplean a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas; encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.²⁸³

IV. FUENTES DE CONSULTA

CANTÚ RIVERA, Humberto, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, México, IJ-UNAM, 2013, pp. 320.

CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo 2019. Disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGra1_037.pdf

DECAUX, Emmanuel, “Le projet de l’ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales”, en Daugareilh, I. (ed.), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*. Bruselas, Bruylant, 2010.

²⁸³ *Idem.*



FAUCHÈRE, Béatrice “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?”, en *Futuros*, Núm. 9, vol. 3, 2003.

FILIPPINI, Leonardo *et al.*, “Responsabilidad Empresarial e Terrorismo de Estado na Argentina”, *Revista anistia política e justiça de transição*. Núm. 6 (jul.-dic., 2011) disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33090.pdf>

MEMORIA ABIERTA, “Los sindicatos autónomos en la Argentina de los 70’s”, *El caso de los Astilleros ASTARSA*. Disponible en <http://www.memoriaabierta.org.ar/materiales/astarsa/pdf/presentacion.pdf>

NERLICH, Volker, “Core Crimes and Transnational Business Corporations”, en *Journal of International Criminal Justice*, vol. 8, 2010, p. 899.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Asamblea General de Naciones Unidas A/RES/2307 (XXII), 13 de diciembre de 1967, “La política de *apartheid* del Gobierno de la República de Sudáfrica”. Disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/2307\(XXII\)](https://undocs.org/es/A/RES/2307(XXII))

———, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

———, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Documento preparado por el Sr. El Hadji Guissé en virtud de la resolución 1997/11 de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, 50o. periodo de sesiones, Tema 4 c) del programa provisional, 10 junio 1998, E/CN.4/Sub.2/1998/6. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7020

———, Consejo Económico y Social de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, 6 de agosto de 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/L.8. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7502

———, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones,



Tema 4 del programa, *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/all-docs.aspx?doc_id=7440

———, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Ginebra, 2011. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

———, Consejo de Seguridad, Resolución 1446 (2002), 4 de diciembre de 2002 (S/RES/1446 (2002)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1446\(2002\)](https://undocs.org/es/S/RES/1446(2002)).

———, Consejo de Seguridad, Resolución 1459 (2003), 28 de enero de 2003 (S/RES/1459 (2003)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1459\(2003\)](https://undocs.org/es/S/RES/1459(2003))

———, Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en <https://www.unglobalcompact.org/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”, Ginebra, 2019, pp. 88. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

———, Consejo de Administración, 328.^a reunión, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT, Ginebra, 2016, GB.328/POL/3. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531335.pdf;

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT”, en *Debate sobre el Futuro del Trabajo*, OIT, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548589.pdf

RUGGIE, John Gerard, *Just Business, Multinational Corporations and Human Rights*, W.W. Norton & Company, EUA, 2013.



SEPÚLVEDA AMOR, Bernardo, “La regulación internacional de las empresas transnacionales: México entre el diálogo Norte-Sur”, en *Foro Internacional*, Núm. 84, 1981, pp. 445 y 446.

SRE, Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Versión presentada por el Ejecutivo al Senado de la República, el 30 de mayo de 2019. Disponible en <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>