



EL QUE SUSCRIBE, GERMÁN MARTÍNEZ CÁZARES, SENADOR INTEGRANTE DE LA LXIV LEGISLATURA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, E INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MOVIMIENTO DE REGENERACIÓN NACIONAL (MORENA), CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 71 FRACCIÓN II, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO EN LOS ARTÍCULOS 8 NUMERAL 1 FRACCIÓN I, 164 NUMERAL I Y 169 DEL REGLAMENTO DE LA CÁMARA DE SENADORES, SOMETE A CONSIDERACIÓN DE ESTA SOBERANÍA LA PRESENTE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE CREA LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y DEBIDA DILIGENCIA CORPORATIVA, AL TENOR DE LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS¹

El 13 de septiembre de 1970 en *The New York Times*, Milton Friedman, connotado economista estadounidense, publicó el artículo titulado "*La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios*" en el cual niega categóricamente la posibilidad de que una empresa adquiera responsabilidades sociales, delegando dicha acción a las personas físicas y exentando a las personas jurídicas de este cumplimiento. Según Friedman, las empresas son entidades artificiales y, como tal tienen responsabilidades artificiales².

Respecto a este argumento, el autor parece querer ignorar al componente más fundamental de la empresa o, en su defecto, pretende disociar a la empresa de quienes la conforman; es decir, concibe a la empresa como un ente que existe independientemente del ser humano, autocreado, como si se hubiera dotado así mismo de principios y dinámicas propias, sin injerencia humana.

¹ Ésta "*ratio legis*" y el cuerpo normativo propuesto, se beneficiaron de los conocimientos jurídicos del abogado Adalberto Méndez López, egresado de la *American University Washington College of Law*, y especialista en DD.HH. y Empresas.

² Friedman, Milton, *La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios* [en línea], *The New York Times Magazine*, Estados Unidos, 13 de septiembre de 1970, p.1., disponible en: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20150908_04.pdf [Consultado: 27 de julio de 2019].



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Lo anterior, ignora totalmente que desde los inicios de la historia de la humanidad existía la asociación entre personas con el fin de obtener mayores beneficios para ellos y para su gente; por ejemplo, el agrupamiento de individuos con el fin de cazar más animales para satisfacer las necesidades de sus comunidades. La empresa, por lo tanto, es fundamentalmente humana y resulta imposible concebirla como un ente ajeno a sus componentes.

Posterior a este primer argumento, Friedman se dedicó a destacar a la responsabilidad social empresarial como un imposible dado que toda acción social será individual y si fuese realizada por parte de un agente corporativo, se trataría de un ejercicio público, valiéndose de dinero que no le es propio, a menos que usara su sueldo que en todo caso, se trataría de un fondo privado. Por otro lado, si fuesen los propietarios quienes realicen esta acción, se trataría de una decisión tomada sobre sus ganancias propias también, por lo cual ninguna de las situaciones previas representaría una acción de responsabilidad social empresarial.

Lo anterior se presenta como un ejercicio de lógica liberal que omite por completo su origen social ya mencionado, pretendiendo dotar de legitimidad únicamente al interés económico y que solo se da cabida a la responsabilidad social empresarial en el caso de que esta se demuestre lucrativa. Es precisamente ello ante lo cual nos posicionamos en contra.

Poco tiempo después de la publicación de Friedman, la Organización Internacional del Trabajo ("**OIT**") demostró su postura en contra de la no-responsabilidad social de la empresa, al emitir la denominada "*Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*"³ promulgada en su 204ª reunión de noviembre de 1977, en la cual presenta una serie de principios a seguir por parte de las empresas en la búsqueda de proteger a las y los trabajadores.

³ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* [en línea], OIT, 5ª edición, 2017, 36 pp., disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf [Consultado: 27 de julio de 2019].

Resulta necesario traer a discusión el pensamiento de Friedman dado que influyó determinadamente en las políticas económicas de distintos gobiernos durante la década de los años ochenta hasta la actualidad. Al ser dicho modelo económico el predominante durante poco más de treinta años, gran parte de las problemáticas a las que nos enfrentamos actualmente derivan del mismo como lo son el medio ambiente, la economía y las condiciones laborales.

Resulta evidente que, si la empresa no muestra una faceta socialmente responsable, la empresa misma estaría proclive a desaparecer a causa de los múltiples ámbitos de la vida social en los que impactaría. Basta hacer una breve revisión de los informes de múltiples organismos internacionales donde denuncian la situación mundial en materia de derechos humanos, medio ambiente, precariedad laboral y pobreza; resultando evidente la necesidad de abordar la Responsabilidad Social Empresarial desde un enfoque multidimensional, dada la complejidad que implica el proceso de la globalización en todo ámbito de la vida pública⁴.

I. Problemática Laboral

La OIT, organismo especializado de las Naciones Unidas encargado de estudiar, recabar información y analizar lo relativo a la situación del trabajo y las relaciones laborales a nivel mundial, ha elaborado un informe, vía la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, en el cual se enumeran las problemáticas a las cuales enfrenta ya la población mundial en cuestión laboral, como es el desempleo, la informalidad, la brecha de género, los bajos salarios y la automatización laboral por mencionar sólo algunos.

Dicha Comisión publicó el informe titulado "*Trabajar para un futuro más prometedor*", el cual presenta la necesidad de crear un total de 344 millones de empleos antes de 2030 con el fin de revertir la situación proyectada actualmente

⁴ Para un estudio multidimensional sobre la RSE, véase: Alejandra Olay, *Responsabilidad Social Empresarial. Un enfoque multidimensional para su implementación jurídica*, Editorial Porrúa, México, 2019, 203 pp.



sobre el desempleo⁵, esto en consonancia con el Objetivo para el Desarrollo Sostenible ("**ODS**") No. 8 sobre "*Trabajo Decente y Crecimiento Económico*", que conforma la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas ("**ONU**").

Por otro lado, el informe comenta que el número de personas que se encuentran en situación de desempleo son alrededor de 190 millones, de los cuales 64,8 millones son jóvenes⁶. Dicha cuestión, que perjudica a distintos países alrededor del mundo, resulta de suma importancia, pues son aquellos que se encuentran en este sector de desempleados quienes terminan siendo el blanco perfecto que reclutar para las filas de las organizaciones criminales. Es precisamente en los países que mayor índice de desempleo juvenil hay en los que mayores índices delictivos existen.

Casi dos mil millones de personas en el mundo se encuentran laborando en la informalidad, fenómeno que surge como resultado de la falta generalizada de oportunidades necesarias. Es por ello que la informalidad se presenta como una oportunidad para quienes, por falta de estudios, al no encontrar un trabajo digno no pueden aspirar a un salario bien remunerado. Además de que la posibilidad de no pagar impuestos, así como la flexibilidad de horarios en algunos casos son incentivos para laborar informalmente, o bien, dedicarse a actividades delictivas que son altamente rentables.

Cabe mencionar que el problema de la informalidad resulta de suma importancia para la economía de los países dado que esta actividad, al no tener formalidad fiscal, ha llevado a la atomización de la economía, dificultando en consecuencia la consolidación de Pequeñas y Medianas Empresas ("**PyMes**").

II. Problemática Medioambiental

⁵Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor* [en línea], Organización Internacional del Trabajo, 2019, p. 20, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf [Consulta: 17 de julio de 2019].

⁶ *Ibid.*



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

El medio ambiente es un ámbito de la vida social que suele tratarse como un aspecto secundario, pero resulta de vital importancia colocarlo en el centro de la agenda. En Economía, el elemento dominante de todo problema reducido a su máxima expresión es la escasez de recursos frente a las ilimitadas necesidades que deben ser atendidas. Philip Arestis en “Crítica a la economía ortodoxa” estipula que el análisis de la oferta y la demanda solo puede ser justificado a través de la noción de escasez, pues bajo esta lógica, a cada producto se le debe de asignar un valor, dependiendo de diversos factores como puede ser su grado de elaboración, dificultad en su extracción, por mencionar algunos⁷.

Sin embargo, la lógica de la escasez ha sido subordinada a la de la maximización de las ganancias en la actividad económica y comercial, derivando en la depredación de los recursos naturales y la explotación del ambiente, sin importar las consecuencias a corto, mediano y largo plazo que puedan traer consigo.

Así, cada año se están viviendo diversos fenómenos climáticos que previamente se veían lejanos o imposibles de acontecer. Dichos fenómenos ocurren en gran medida por la actividad empresarial irresponsable que, en la búsqueda por incrementar su nivel de producción y ganancias, explotan los recursos naturales a través de prácticas como pueden ser la tala indiscriminada de árboles, la quema de hectáreas de bosques o selva, la contaminación de mares y océanos con desechos tóxicos o la emisión de altas cantidades de gases contaminantes como el dióxido de carbono (“**CO2**”) o el dióxido de azufre (“**SO2**”), por mencionar algunos de los más importantes.

Los casos registrados en los cuales las empresas incurren en estas prácticas que afectan a todos son numerosos. Tenemos el reciente caso de la Metalúrgica de Cobre S.A. de C.V. perteneciente a Grupo México, que el 9 de julio del presente año dio a conocer del derrame de 3,000 litros de ácido sulfúrico en el Mar de Cortés.

⁷ Philip Arestis, *Crítica a la economía ortodoxa*, Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2004, p. 237. Ver también José Ávila y Lugo, *Introducción a la economía*, Plaza y Valdés, México, 2004, p. 133.

En este mismo sentido, el 9 de octubre del 2018, *Greenpeace*, junto con el movimiento *Break Free From Plastic*, publicó un artículo en el cual informa que las cinco empresas mayormente responsables por la contaminación de los océanos por plástico fueron Coca Cola, PepsiCo, Nestlé, Danone y Mondelez International⁸. De igual forma, empresas como Nestlé han sido acusadas por contratar proveedores que, en la búsqueda de recursos como el aceite de palma, arrasan con selvas, perjudicando la flora y fauna que ahí reside⁹.

En la búsqueda por mitigar los daños causados por las empresas al Medio Ambiente, los países miembros de Naciones Unidas establecieron en 1998 el llamado Protocolo de Kioto en la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el cual es un acuerdo internacional que entró en vigor hasta 2005 y que tiene por objetivo reducir las emisiones de seis gases de efecto invernadero que causan el calentamiento global: el dióxido de carbono (CO₂), el metano (CH₄), el óxido nitroso (N₂O), los hidrofluorocarbonos (HFC), los perfluorocarbonos (PFC) y el hexafluoruro de azufre (SF₆)¹⁰.

Con el objetivo de "[...] reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, en el contexto del desarrollo sostenible y de los esfuerzos por erradicar la pobreza [...]"¹¹ los países miembros de Naciones Unidas se reunieron en 2015 con el fin de pactar un nuevo acuerdo llamado "Acuerdo de París", en el cual se establecen medidas para garantizar la disminución de la emisión de Gases de

⁸ Schleeter, R., *These 10 companies are flooding the planet with throwaway plastic* [en línea], Greenpeace International, 9 de octubre de 2018, disponible en: <https://www.greenpeace.org/international/story/18876/these-10-companies-are-flooding-the-planet-with-throwaway-plastic/> [Consultado: 27 de julio de 2019].

⁹ Neslen, A., *PepsiCo, Unilever and Nestlé accused of complicity in illegal rainforest destruction* [en línea], The Guardian, 21 de julio de 2017, disponible en: <https://www.theguardian.com/environment/2017/jul/21/pepsico-unilever-and-nestle-accused-of-complicity-in-illegal-rainforest-destruction> [Consultado: 27 de julio de 2019].

¹⁰ Organización de Naciones Unidas, *PROTOCOLO DE KYOTO DE LA CONVENCION MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMATICO* [en línea], Naciones Unidas, 1998, 25 pp., disponible en: <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf> [Consultado: 12 de septiembre de 2019].

¹¹ *Idem.*, Artículo 3º en "ACUERDO DE PARÍS" [en línea], Naciones Unidas, 2015, p. 3., disponible en: <http://www.filosoficas.unam.mx/~qmom/intro/criterios.pdf> [Consultado: 12 de septiembre de 2019].

Efecto Invernadero (“**GEI**”). Conforme al Artículo 2º del documento, se establecen como medidas las siguientes:

- “a) Mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2 °C con respecto a los niveles preindustriales, y proseguir los esfuerzos para limitar ese aumento de la temperatura a 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales, reconociendo que ello reduciría considerablemente los riesgos y los efectos del cambio climático;*
- b) Aumentar la capacidad de adaptación a los efectos adversos del cambio climático y promover la resiliencia al clima y un desarrollo con bajas emisiones de gases de efecto invernadero, de un modo que no comprometa la producción de alimentos;*
- c) Elevar las corrientes financieras a un nivel compatible con una trayectoria que conduzca a un desarrollo resiliente al clima y con bajas emisiones de gases de efecto invernadero.”*

A pesar de los múltiples instrumentos y convenciones con respecto al cambio climático y la cuestión ambiental, los gobiernos no han logrado promover medidas para prevenir de mejor forma el impacto de la actividad empresarial en el Medio Ambiente y, por ello, las empresas han continuado actuando de manera irresponsable en los territorios de muchos Estados, siendo México uno de ellos. De esta manera queda de manifiesto la necesidad de fincar una responsabilidad a las empresas que operen dentro del territorio nacional, con el fin primario de disuadir un eventual impacto medioambiental y, en su defecto, mitigar o reparar el daño causado por la misma.

III. Problemática en Derechos Humanos

Si bien el ecocidio representa una violación directa a los derechos humanos en relación con el derecho al acceso a un medio ambiente sano para el desarrollo y el bienestar, las empresas han violado los derechos de un gran número de



poblaciones de manera más directa en la búsqueda de apropiación de recursos naturales.

Se puede nombrar el caso de *Daimler Chrysler*, fabricante alemana de automóviles, la cual fue acusada por haber participado en la guerra sucia de Argentina en la década de los setenta al entregar a las autoridades a veintidós de sus trabajadores por haberse manifestado en contra del gobierno en turno, siendo secuestrados, torturados y asesinados¹². En este mismo sentido se puede nombrar el caso de la *Royal Dutch Petroleum*, la cual pagó efectivos militares para aniquilar a cientos de pobladores de la comunidad ogoni en Nigeria. Como estos hay cientos de casos, algunos que han recibido mayor atención mediática y otros que han padecido en silencio los abusos empresariales.

La problemática de la esclavitud, por su parte, parece no ser un vestigio penoso de nuestra historia, replicándose en nuestra actualidad. Prueba de ello da la organización *Walk Free Foundation*, en su Índice Global de Esclavitud, donde estipula que existen 40.3 millones de personas en situación de esclavitud, donde 71% son mujeres y 29% hombres¹³. Los tipos de esclavitud a los que son sometidos son explotación sexual, trabajo forzado, trabajo infantil y matrimonios forzados. Muchos de ellos se encuentran en barcos pesqueros, fábricas clandestinas o plantaciones ocultas, que pertenecen a cadenas de valor de empresas más grandes, llevado a esos lugares a través de amenazas de muerte o engaños¹⁴. México se encuentra en el tercer lugar dentro del continente con 341,000 de esclavos, sólo por detrás Brasil, con 369,000 y de Estados Unidos, con 403,000 de esclavos aproximadamente.

¹² Méndez López, Adalberto; "Derechos Humanos, Una Responsabilidad Empresarial" en *Ombudsman Corporativo: Reflexiones sobre derechos humanos y empresas*, Flores Editores, México, 2019, p. 10.

¹³ *Walk Free Foundation, Global Slavery Index 2018* [en línea], *Walk Free Foundation*, 2018, disponible en: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/highlights/> [Consultado: 10 de agosto de 2019]

¹⁴ Redacción, *5 ejemplos de lo que es la esclavitud moderna* [en línea], BBC Mundo, 2 de junio de 2016, disponible en: https://www.bbc.com/mundo/internacional/2016/06/160601_esclavitud_moderna_global_men [Consultado: 10 de agosto de 2019]. Véase también:

De igual forma es sumamente conocida la condición en la cual laboran cientos de mujeres en el sudeste asiático para poder mantener lo que es conocido como *fast fashion*, la cual además impacta en el Medio Ambiente; o el caso de la empresa Nike que en 1996 fue acusada por explotación laboral infantil al publicar una foto de un niño pakistaní de 12 años cosiendo un balón de dicha marca¹⁵.

Como se puede ver, la falta de regulación a la empresa no solo perjudica a los derechos laborales, los cuales han sido resultado de victorias gestadas desde mediados del siglo XIX, sino también termina perjudicando al medio ambiente y al respeto de los Derechos Humanos. Los gobiernos de distintos Estados, así como distintos actores de interés o *stakeholders* han presionado a las empresas con el fin de obligarles a llevar a cabo prácticas socialmente responsables y que estas no sean vistas como una cuestión de valores.

IV. Responsabilidad Internacional

El artículo 25º constitucional establece que “[c]orresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable [...]”¹⁶. Tal artículo estipula en su párrafo cuarto la necesidad de que el desarrollo nacional y los sectores que participen en el mismo lo hagan bajo el criterio de responsabilidad social, mientras que los párrafos 8º y 10º destacan la necesidad de que el desarrollo nacional sea sustentable. Bajo este artículo, el Estado se puede facultar para poder decidir cuando una empresa no esté cumpliendo cabalmente con las disposiciones

¹⁵ International Labour Rights Forum, *Missed the Goal for Workers: The reality of soccer ball stitchers in Pakistan, India, China and Thailand* [en línea], International Labour Rights Forum, 7 de junio de 2010, 39 pp., disponible en: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1532&context=globaldocs> [Consultado: 27 de julio de 2019].

¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Artículo 25*, Marco Jurídico, Senado de la República, junio 2019, pp. 30-31.

que se establecen tanto en el 25º constitucional como en el Plan Nacional de Desarrollo¹⁷.

Uno de los instrumentos que más destaca es el Pacto Mundial de Naciones Unidas en el año 2000, el cual es una iniciativa a nivel internacional que busca “implementar Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas”¹⁸. La misión de este instrumento es movilizar los esfuerzos entre empresas, gobiernos y grupos de interés en la consecución de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (hoy denominados ODS).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) emitió también un documento en 1976, siendo revisado en 2011, en el cual se estipulan una serie de directrices que pretenden guiar la actividad empresarial en consonancia con los Derechos Humanos, en armonía con las políticas públicas y fortalecer la confianza mutua entre empresas y sociedad.¹⁹

Por otro lado, nos encontramos que el Comité de Derechos Económicos y Culturales de la ONU emitió en 2017 una Observación General en la cual enfatiza en las obligaciones que los Estados tienen en relación con la regulación de la actividad empresarial²⁰, mencionados previamente en el Pacto Internacional de Derechos

¹⁷ Diario Oficial de la Federación, *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024* [en línea], publicado el 12 de julio del 2019, disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019 [Consultado: 19 de agosto de 2019].

¹⁸ Pacto Mundial de Naciones Unidas, *Pacto Mundial de Naciones Unidas: una llamada a la acción para empresas sostenibles* [en línea], Naciones Unidas, 2018, 11 pp., disponible en: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126-1.pdf [Consultado: 27 de julio de 2019].

¹⁹ OCDE, *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* [en línea], OECD Publishing, 2013, 99 pp., disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es> [Consultado: 27 de julio de 2019].

²⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales* [en línea], Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 10 de agosto de 2017, 18 pp., disponible en: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQcl>

Económicos, Sociales y Culturales, instrumento internacional que fue aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1966 y ratificado por el Senado de la República en 1981²¹.

Dicho instrumento enumera una serie de obligaciones que deben respetar los Estados parte, además de brindar los recursos a los cuales deben de apelar estos y los grupos de interés con el fin de prevenir o enfrentar casos de violaciones de los derechos económicos, sociales o culturales por parte de las empresas. Esto, a la par, resulta como una guía para los agentes económicos sobre las acciones en las que deben de evitar caer.

Francia, por ejemplo, desde febrero de 2017 aprobó una ley mediante la cual estableció la obligación del deber de vigilancia para las empresas matrices y subcontratantes en materia de derechos humanos²², constituyendo así un precedente histórico no sólo en ese país sino en el mundo, al establecer por vez primera, desde la legislación doméstica, un nuevo nivel de protección y respeto de los derechos humanos y el medio ambiente aplicable a las corporaciones. Al respecto cabe destacar que otros países europeos como Alemania, Suiza y Holanda, ya están trabajando en leyes similares, mientras que la Unión Europea en abril de 2020, anunció que la Comisión Europea de Justicia se comprometerá a introducir reglas para la debida diligencia obligatoria corporativa sobre el medio ambiente y los derechos humanos en esa región²³, misma que estaría promulgándose en 2021.

[MOuuG4TpS9jwlhCJcXiumBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56%2f9JM1LMnnqJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf%2fIH](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf)

[Consultado: 27 de julio de 2019].

²¹ Asamblea General de Naciones Unidas, *PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES* [en línea], Senado de la República, México, 9 pp., disponible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf [Consultado: 27 de julio de 2019].

²² *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, de fecha 27 de febrero de 2017, aprobada por el Parlamento Francés. Disponible para su consulta en la siguiente liga: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>

²³ El Comisario de Justicia de la Unión Europea, Didier Reynders anunció, el pasado 29 de abril, una iniciativa legislativa sin precedentes para principios del 2021 que haría la debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente obligatoria, tras su aprobación por el Consejo y el Parlamento.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

En México, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ("**CNDH**") emitió la Recomendación General No. 37, el 21 de mayo del 2019 en la cual estableció "[...] los parámetros de respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas públicas y privadas en México [...]", además de "[...]presentar propuestas de políticas públicas encaminadas a que haya debida alineación Estado-Derechos Humanos-Empresa [...]". Finalmente, presenta "[...] propuestas de modificaciones legislativas específicas para que en las actividades de la empresa se incluya como uno de sus componentes el lema de los derechos humanos"²⁴.

Uno de los actores más importantes en la materia, que ha emitido un texto respecto al deber de los Estados de proteger los Derechos Humanos y la responsabilidad empresarial para defender los mismos es John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de ONU para las Empresas y Derechos Humanos, quien publicó en 2011 un reporte titulado "*Guiding Principles on Business and Human Rights*" el cual problematiza sobre el creciente debilitamiento de los Estados frente a la actividad empresarial transnacional, resaltando la necesidad de proteger a los y las trabajadoras de eventuales violaciones a los derechos humanos²⁵.

Como seguimiento a la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo un llamado en 2014 a todos los Estados parte a desarrollar una serie de Planes de Acción Nacionales ("**Planes**") con el fin de implementar los principios antes mencionados.

²⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *RECOMENDACIÓN GENERAL No. 37 SOBRE EL RESPETO Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS* [en línea], CNDH México, Ciudad de México, 21 de mayo de 2019, 249 pp., disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_037.pdf [Consultado: 27 de julio de 2019].

²⁵ Ruggie, J., *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* [en línea], Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 21 de marzo de 2011, disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf> [Consultado: 29 de julio de 2019].

A manera de acompañamiento a estas medidas, el Instituto Danés de Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial elaboraron en conjunto un proyecto en el cual se detallan una serie de pasos a implementar por parte de los gobiernos en materia de defensoría de los Derechos Humanos y de responsabilidad empresarial, con el nombre de Kit de Herramientas²⁶.

Asimismo, el Instituto Danés de Derechos Humanos, en seguimiento a sus labores enfocadas en resaltar la importancia de proteger los derechos humanos por parte de los Estados con relación a las empresas, publicó en marzo del 2020 un documento titulado "*Driving change through public procurement*", el cual contiene fundamentos teóricos y apartados prácticos, dirigidos principalmente a tomadores y promotores de políticas públicas que permitan enfrentar las amenazas a los derechos humanos más factibles en la actualidad²⁷.

Cabe mencionar que los documentos referidos anteriormente, fueron valorados para la elaboración de la presente Iniciativa y se pueden observar ineludiblemente reflejados en su estructura, puesto que sus premisas, estrategias y fundamentos resultan indispensables para la elaboración de cualquier iniciativa que busque promover el actuar socialmente responsable de las empresas.

No obstante, una problemática que se ha presentado en los múltiples intentos por defender los derechos humanos ha sido la falta de mecanismos que faciliten el seguimiento y la evaluación de las políticas en esta materia, relegando a la incertidumbre la condición de su cumplimiento. En virtud de lo anterior, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) emitió en 2012 una publicación titulada "*Indicadores de Derechos*

²⁶Claire Methven, Cathrine Bloch *et al*, *KIT DE HERRAMIENTAS SOBRE PLANES DE ACCIÓN NACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS* [en línea], Instituto Danés de Derechos Humanos y La Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial, 2017, 64 pp., disponible en: <https://globalnaps.org/resources/> [Consultado: 27 de julio de 2019].

²⁷Daniel Morris, *Driving change through public procurement* [en línea], Instituto Danés de Derechos Humanos, 2020, 123 pp., disponible en: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2020/dihr_toolkit_public_procurement_2020.pdf [Consultado: 27 de mayo de 2020]

Humanos. Guía para la medición y la aplicación.”, en la cual destaca a los indicadores como instrumentos indispensables para la formulación y la evaluación efectiva de políticas en materia de derechos humanos²⁸.

Dicho documento justifica la necesidad de crear un modelo de indicadores para los derechos humanos, dado que diversos indicadores omiten o restan importancia a cuestiones que deben de rescatarse con el fin de procurar el bienestar del ser humano. El uso de indicadores como forma de medición y seguimiento de las políticas públicas en materia de derechos humanos ha tenido resultados positivos en distintos países del mundo; por ejemplo, en Canadá, en el caso *Action Travail des Femmes c. Canadian National Railway Co.* en 1987, la Corte Suprema se valió de estadísticas nacionales acerca del empleo y la participación de las mujeres en dicho ámbito, valorando los puestos y salarios percibidos, con el fin de determinar si existía discriminación por parte de la National Railway Company²⁹.

Por otro lado, la guía de la ACNUDH define conceptos y una metodología para la correcta estructuración, recopilación, procesamiento e interpretación de los datos. Así, la guía establece tres tipos de indicadores a implementar para un mejor análisis de las problemáticas en derechos humanos de un país: la primer categoría es la de “indicadores estructurales”, la cual busca recopilar la información de legislación, internacional y nacional, que se encuentre en vigor, políticas públicas y lagunas normativas detectadas, así como el marco institucional disponible para la aplicación de las obligaciones estipuladas por el derecho vigente; el segundo es la categoría “indicadores de proceso” los cuales destacan al grupo a impactar, sus características y detalla de mejor manera las actividades correspondientes a las instituciones pertinentes; finalmente, el “indicador de resultados” se puede ver como

²⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Indicadores de Derechos Humanos. Guía para la medición y la aplicación.* [en línea], Naciones Unidas, 2012, 200 pp., disponible en: https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/Human_rights_indicators_sp.pdf [Consultado: 03 de octubre de 2019].

²⁹ M. Potvin, “The role of statistics on ethnic origin and ‘race’ in Canadian antidiscrimination policy”, *International Social Science Journal*, vol. 57, N° 183, marzo de 2005, pp. 27-42.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

el goce directo del derecho estipulado en el primer indicador o la falta de acceso al mismo.

De esta manera, la guía propone una metodología para la recopilación de datos, cualitativos y cuantitativos, que permiten hacer un análisis del acceso a los distintos ámbitos de los derechos humanos de la población de un país y una evaluación de las políticas públicas en este mismo ámbito, pudiendo así cartografiar las áreas en las cuales se debe de prestar mayor atención.

Cabe destacar que la definición de indicadores cuantificables y comparables promueven una cultura de rendición de cuentas, pues a partir de los datos reunidos, se puede evaluar la eficacia de las políticas implementadas, sus fallas y una eventual remediación. Sin embargo, no se trata de una medida perfecta, dado que se tiene que revisar constantemente las medidas utilizadas, con el fin de que estas sigan correspondiendo a las características y situación propia de la población objetivo y que aborden considerablemente la problemática que buscan recopilar.

De manera que dicha guía se suma a los instrumentos internacionales que promueven una mayor y mejor protección a los derechos humanos, aportando un instrumento de gran utilidad para la medición, el seguimiento y protección de los derechos humanos de una población.

En el mismo sentido, buscando la manera de materializar mecanismos internacionales que garanticen la protección a los derechos humanos en actividades empresariales, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas emitió el 09 de enero del 2020, un documento titulado *"Report on the fifth session of the the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights"*, sesión que tuvo como objetivo revisar el proyecto de acuerdo por el cual se regulará, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades empresariales transnacionales. En este se comprometen a seguir trabajando en el anteproyecto,



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

con miras a que en una sexta sesión, se presenta un segundo anteproyecto en el cual se incluyan todas las observaciones e ideas expuestas en dicha sesión³⁰.

De igual forma, la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) significa un impulso para el país en el cumplimiento de diversas disposiciones que se encuentran estipuladas en instrumentos legales internacionales y nacionales que, a su vez, van en consonancia con lo concebido como Responsabilidad Social Empresarial. Dos de las disposiciones que más pugnan en favor de una mejor práctica empresarial son las que figuran en el capítulo 23, con relación a lo laboral y el 27, sobre el combate a la corrupción.

En el caso del capítulo 23, busca defender y promover los derechos laborales internacionalmente reconocidos a través de la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo, dando mayor énfasis en materia de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, además de la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso y la mejora en las condiciones laborales como salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud³¹.

De acuerdo con un informe sobre el impacto del acuerdo comercial elaborado por la Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos, la situación salarial de los trabajadores sindicalizados podría subir hasta un 17.2%³². En dicho tenor, se ha aprobado durante el presente año dos proyectos de decreto importantes: el primero

³⁰ Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, *Report on the fifth session of the the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights* [en línea], Organización de las Naciones Unidas, 2020, 27 pp., disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session5/Pages/Session5.aspx> [Consultado: 10 de febrero de 2020].

³¹ Gobierno de México, "Capítulo 23" en *Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)* [en línea], Gobierno de México, México, 18 pp., disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf> [Consultado: 18 de septiembre de 2019].

³² Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos, *U.S.-Mexico-Canada Trade Agreement: Likely Impact on the U.S. Economy and on Specific Industry Sectors (with errata)* [en línea], Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos, Estados Unidos, p. 221, disponible en: <https://www.usitc.gov/publications/332/pub4889.pdf> [Consultado: 18 de septiembre de 2019].



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

en materia de libertad sindical³³ y el segundo, en materia de teletrabajo³⁴, afines a lo establecido en el capítulo 23 del T-MEC.

Por su parte, el capítulo 27 trata el tema de anticorrupción, basándose en diversos instrumentos internacionales como la Convención Interamericana contra la Corrupción, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; considerando que es un problema que perjudica las relaciones comerciales, política y sociales³⁵.

En este sentido, el presente capítulo del T-MEC compromete a los países firmantes a sancionar a los funcionarios que incurran en prácticas corruptas, adoptar programas de cumplimiento basados en mejores prácticas y fortalecer la cooperación entre los tres países firmantes, esto en el ámbito público. Respecto al sector privado se promueve el desarrollo de controles internos y programas de ética y cumplimiento anticorrupción en empresas, además de la adopción de controles de auditoría interna para prevenir o detectar actos de corrupción, sujetando estados financieros a procesos de auditoría. Esto, junto con la promoción de políticas culturales con el objetivo de erradicar la aceptación de prácticas corruptas, es lo que propone el capítulo 27 del Tratado México-Estados Unidos-Canadá.

La presente ley, por lo tanto, se presenta como un instrumento que acompaña al T-MEC adecuadamente y que cumple con los diversos compromisos suscritos internacionalmente; pero más importante aún, cumple con la obligación del Estado

³³ Diario Oficial de la Federación, *Reforma 30: Ley Federal del Trabajo*. DOF 01-05-2019 [en línea], Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 01 de mayo de 2019, 94 pp., disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/fft/LFT_ref30_01may19.pdf [Consultado: 18 de septiembre de 2019].

³⁴ Senado de la República, *DICTAMEN DE LA COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO* [en línea], Senado de la República, México, 19 de junio de 2019, 24 pp., disponible en: http://infosen.senado.gob.mx/sqsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf [Consultado: 18 de septiembre de 2019].

³⁵ Gobierno de México, "Capítulo 27" en *Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)* [en línea], Gobierno de México, México, 9 pp., disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf> [Consultado: 18 de septiembre de 2019].



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

de proteger a la sociedad y a su entorno de eventuales impactos negativos o violaciones a sus derechos, plasmada en nuestra Carta Magna.

De manera complementaria, en el ámbito nacional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consciente de que los derechos humanos no son únicamente vulnerados por el Estado, sino también entre particulares, emitió jurisprudencia al respecto en su Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.) titulada "*DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.*", en la cual exhorta al intérprete a "[...] analizar, de manera singular, las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven encontrados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos [...]"³⁶. En este sentido, se puede leer la posibilidad de que los derechos económicos impacten directamente en los derechos humanos, siendo este caso materia de procedencia jurídica. La presente jurisprudencia ha sido producto de una serie de amparos, entre ellos el Amparo Directo en Revisión 1621/2010 y, anteriormente, el Amparo en Revisión 2/2000, en los cuales se desarrolló la eficacia de los derechos humanos entre particulares.

Otro acontecimiento que sirve como antecedente en materia de protección de derechos humanos, atendiendo más específicamente la problemática a la que busca dar solución la presente ley, es el caso Mayan Palace, encontrado en el Amparo Directo 30/2013, en el cual se demandó por la vía ordinaria civil a Admivac S.A. de C.V., por el fallecimiento de un menor por electrocución en conductor húmedo al usar un kayak dentro de las instalaciones del hotel Mayan Palace ubicado en Acapulco, Guerrero.

Al impugnar las resoluciones de primera instancia e imponer amparos contra las mismas, la Primera Sala atrajo el caso y tras debidas discusiones, resolvió la concesión del "[...] amparo dada la grave afectación a los derechos de las víctimas, el alto grado de responsabilidad de Admivac y su alta capacidad económica, y que el quantum de la indemnización debe ser igualmente severo. Por tanto, Se

³⁶ Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Libro XIII, Tomo 2, octubre de 2012, p. 798.

determinó que debía modificarse el monto de indemnización determinado por la Sala responsable, y condenarse a ADMIVAC, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE a pagar a los actores Padre Víctima y Madre Víctima, a una indemnización por daño moral por la cantidad de \$30,259,200.00 (TREINTA MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N) [...]”³⁷.

De esta manera, se sienta otro precedente en la defensa de los derechos humanos en México frente a un particular y más importante aún, frente a una empresa, resaltando así la necesidad de entender los derechos humanos como universales y como opositores frente a cualquier tipo de poder, no importando el punto desde el que se ejerza.

Finalmente, resulta importante mencionar la existencia de los Principios de Abidjan, adoptados y publicados en 2019, los cuales, tomando en cuenta la obligación de los Estados a proveer de educación gratuita y de calidad a su población, prevista en numerosos acuerdos internacionales y regionales, así como frente a la creciente privatización de servicios estatales, consideran necesario regular a la instituciones privadas de educación con el fin de garantizar los derechos humanos de quienes opten por cursar sus estudios en alguna de ellas³⁸. En este sentido, se considera necesario contemplar a las instituciones de educación privadas como Empresas para efectos de la presente Ley, dados los múltiples casos en los que alumnos y alumnas han visto vulnerados sus derechos humanos, sin poder el Estado fincar responsabilidades a dichas instituciones.

No es intención de la presente iniciativa rivalizar con el sector privado, por el contrario, es modernizar la gestión empresarial garantizando el respeto de los derechos humanos y delimitando la responsabilidad de esta. Tal y como se postula

³⁷ Amparo Directo 30/2013. JUICIO ORDINARIO CIVIL INDEMNIZACIÓN O COMPENSACIÓN POR CONCEPTO DE DAÑO MORAL. 26 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Saldivar Leo de Larrea.

³⁸ Organización Principios de Abidjan, *The Abidjan Principles. Guiding Principles on the human rights obligations of States to provide public education and to regulate private involvement in education* [en línea], 2019, 33 pp., disponible en: <https://www.abidjanprinciples.org/es/principles/overview> [Consulta: 27 de abril de 2020].



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se considera a las empresas como un importante motor de crecimiento económico y de infraestructura al cual se debe de incluir inevitablemente dentro del Plan Nacional de Desarrollo.

Reconociendo el gran peso que la empresa tiene dentro del ámbito estatal, consideramos necesario lanzar la presente iniciativa de ley con el fin de incluir a la empresa dentro de la consecución de una serie de objetivos en común, en consonancia con el artículo 25º constitucional, así como los ODS, los cuales benefician a la población, a la empresa y al gobierno en su conjunto.

DECRETO POR EL CUAL SE EXPIDE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y DEBIDA DILIGENCIA CORPORATIVA EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República. Tiene por objeto reglamentar en lo conducente el mandato previsto por el artículo 25º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relativo al desarrollo nacional garantizando que éste sea integral y sustentable, reconociendo que en el desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social y de respeto irrestricto a los derechos humanos, los sectores



público, social y privado, sin menoscabo de cualquier otra forma de actividad económica que contribuya al desarrollo del Estado Mexicano.

De manera enunciativa más no limitativa, esta Ley busca determinar las reglas para normar la conducta responsable de las empresas, con el objeto de que éstas eviten y, en su caso, mitiguen los impactos negativos que podrían asociarse con sus actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales, en lo relativo a las condiciones de los trabajadores, el respeto a los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, el combate a la corrupción, la protección a los derechos de los consumidores y la exigibilidad del gobierno corporativo y los programas de control y cumplimiento.

Artículo 2º. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Ambiente: el definido por la fracción primera del artículo 3º de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.

II. Cadena de Suministro: función estratégica y logística que involucra todas las operaciones que son indispensables para que un producto logre llegar al cliente final en óptimas condiciones, incluyendo procesos y actividades necesarias, así como la coordinación de estas para la obtención de materias primas, su transformación, distribución en los canales de venta y la entrega final al consumidor.

III. Conducta Empresarial Responsable: compromiso por el cual la empresa se obliga a realizar esfuerzos permanentes para perfeccionar los procesos de producción, manejo, distribución, uso o disposición de sus productos, con el objeto de obtener las mejores condiciones de salud y seguridad para sus empleados y para la sociedad, en conjunto con la más adecuada protección del medio ambiente y de los bienes propios y de su entorno.

IV. Constancia de Comportamiento Corporativo Diligente: documento público expedido por la Secretaría de Economía, y en el cual se hace constar el historial de las Empresas inscritas ante el Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial en materia de responsabilidad social empresarial y conducta empresarial diligente,



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

así como incidentes en materia de derechos humanos en los que la Empresa haya estado involucrada.

V. Debida Diligencia: acciones de cuidado, prevención, mitigación y control de riesgos que deben observar las Empresas de cualquier sector productivo, tanto al interior de su estructura como frente a terceros, en todas y cada una de las etapas de producción de bienes y/o servicios, tales como la fabricación, construcción, distribución y/o comercialización, para evitar violaciones a derechos humanos.

VI. Desarrollo Sostenible: aquel de carácter integral y sustentable, que busca satisfacer al máximo posible y de manera continua, las necesidades humanas fundamentales, reflejándose en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, sin menoscabo de las dinámicas ambientales y la dignidad humana, con el objeto de garantizar el desarrollo de las generaciones presentes y venideras.

VII. Empresas: toda persona jurídica contemplada en el artículo 1º de la Ley General de Sociedades Mercantiles, el artículo 10 de la Ley del Mercado de Valores, el artículo 9º de la Ley de Ahorro y Crédito Popular, el artículo 192 de la Ley Federal de Derechos de Autor, el artículo 111 de la Ley Agraria, el artículo 30 de la Ley de Instituciones de Crédito, el artículo 1º de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, así como aquellas constituidas en términos de los artículos 2670 y 2688 del Código Civil Federal y sus correlativos en los Códigos Civiles de los Estados de la República Mexicana, aquellas reguladas por el artículo 2736 del Código Civil Federal, las entidades extranjeras sin personalidad jurídica en términos de la fracción tercera del artículo 2º y 17 de la Ley de Inversión Extranjera, las Instituciones de Asistencia Privada y las reguladas por la fracción segunda del artículo 3º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Paraestatal.

De igual forma, deberán ser consideradas para los efectos de esta Ley, todas las escuelas contempladas por el Capítulo IV de la Ley Orgánica de Educación, Reglamentaria de los Artículos 3º; 27, Fracción III; 31, Fracción I; 73, Fracciones X y XXV, y 123, Fracción XII Constitucionales; así como las instituciones de educación superior que prevé el Acuerdo No. 279 por el que se establecen los trámites y



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial de estudios del tipo superior.

VIII. Falta administrativa grave: la definida por el artículo 3º fracción XVI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

IX. Grupos de Interés: de manera enunciativa más no limitativa, todo grupo que sustente alguna intención, directa o indirecta, en el desarrollo de la Empresa con la capacidad de incidir en el desarrollo de ésta, tales como inversionistas y propietarios, empleados, clientes, distribuidores y socios comerciales, proveedores, competidores, agentes sociales e instituciones de gobierno;

X. Ley: la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia.

XI. Medios Alternativos de Solución de Controversias: son herramientas que con creciente frecuencia son utilizadas para solucionar diferencias de una manera amistosa y sin la necesidad de tener que recurrir a medios adversariales, como el arbitraje y el litigio.

XII. Plan: el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.

XIII. Programa de Responsabilidad Social Empresarial: conjunto de acciones normadas, organizadas y sistematizadas con el propósito de institucionalizar la forma de gestión mediante la cual se define la relación ética de una Empresa con sus socios y/o accionistas, según sea el caso, así como el establecimiento de metas corporativas compatibles con el respeto a la diversidad, el medio ambiente y/o la reducción de las desigualdades sociales.

XIV. Punto Nacional de Contacto: el Punto Nacional de Contacto de México ante la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, adscrito a la Dirección General de Inversión Extranjera de la Secretaría de Economía.

XV. Registro: el Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial.

XVI. Responsabilidad Empresarial: marco de cumplimiento integral de los fines de la Empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas



económicas, sociales y ambientales de todas las personas participantes, demostrando respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente contribuyendo así a la construcción del bien común. Dicho término incluye indistintamente tanto a la Responsabilidad Social Empresarial, como a la Responsabilidad Empresarial por Violaciones a Derechos Humanos.

XVII. Responsabilidad Social Empresarial: Contribución activa y voluntaria para el mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las Empresas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y valor añadido, como consecuencia de su actividad económica y los impactos que producen en la sociedad.

XVIII. Responsabilidad Empresarial por Violaciones a Derechos Humanos: compromiso que tienen las Empresas de cumplir en la práctica con los siguientes elementos: (i) cumplimiento de las obligaciones en todas las materias que les imponga la legislación; (ii) el asumir un compromiso corporativo político de derechos humanos; (iii) normar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos; y (iv) establecimiento y participación en procesos de reparación de violaciones a derechos humanos.

XIX. Secretaría: la Secretaría de Economía.

XX. Simulación Social Empresarial: práctica comercial desleal basada en el uso inadecuado de alegaciones medioambientales, sociales, de salud o similares, o bien, consistente en la divulgación de información parcial, sesgada o incluso falsa, por parte de cualquier empresa con el fin de promover su imagen, publicitando sus proyectos en materia de responsabilidad social corporativa.

XXI. Personas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad: aquellos que han sido objeto de múltiples discriminaciones por razones históricas, sociales, económicas o culturales, lo que los ha marginado o excluido de derechos o beneficios que tiene el resto de la población.



Artículo 3º. Además de las sanciones que para efecto del cumplimiento de la presente Ley imponga la Secretaría, éstas son de carácter independiente y no sustituyen ni excluyen a aquellas que deriven de los procedimientos civiles, penales, laborales y administrativos, según sea el caso, a los que las Empresas puedan estar sujetas.

TÍTULO SEGUNDO

De la Responsabilidad Empresarial

Capítulo I

Responsabilidad Empresarial por Violaciones a Derechos Humanos

Artículo 4º. Las Empresas mexicanas y todas aquellas que sin serlo hayan sido debidamente autorizadas para operar en territorio nacional, tienen el mandato irrestricto de respetar la ley, así como los instrumentos internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. En consecuencia, toda Empresa deberá conducirse responsablemente, primando el respeto de los derechos humanos en su gestión comercial y operativa.

Las Empresas pertenecientes a la industria textil, minera, energética, turística y agroalimentaria, estarán sujetas al estándar más alto de cumplimiento que prevé el presente ordenamiento.

Artículo 5º. Aquellas Empresas mexicanas que operen en el extranjero, están obligadas en los mismos términos del párrafo anterior y, además, deberán respetar el marco jurídico de los países en donde operen, de lo contrario, podrán ser sancionadas en territorio mexicano.

Para efectos del párrafo anterior, la Secretaría sancionará a las Empresas mexicanas que hayan sido denunciadas por alguna violación que genere responsabilidad empresarial en los términos del artículo 6º de la presente Ley, mediante el mecanismo previsto en el Artículo 25º de este ordenamiento.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Artículo 6º. Existirá responsabilidad empresarial por afectaciones a los derechos humanos, cuando se presenten los siguientes supuestos:

- I. Cuando las actividades propias de la Empresa estén o hayan provocado una afectación de manera directa;
- II. Cuando las actividades propias de la Empresa, sabiendo que éstas contribuyen o puedan llegar a contribuir indirectamente a cualquier afectación, no las hubiesen evitado; y
- III. Cuando las actividades de alguna entidad con la que una Empresa mantenga relación comercial causen o estén causando una afectación y se vinculen directamente a las operaciones, productos o servicios de la propia Empresa.

No se extinguirá la responsabilidad empresarial por violaciones a derechos humanos de las personas jurídicas cuando éstas se transformen, fusionen, absorban o escindan, ni mediante su disolución aparente, cuando continúe su actividad comercial o económica y se mantenga la identidad sustancial de sus clientes, proveedores, empleados, o cualquier otro actor de interés de la parte más relevante de todos ellos.

Artículo 7º. Toda autoridad, sin importar el nivel de gobierno, deberá ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos cuando adquieran los productos o contraten los servicios de Empresas, para lo cual, deberán elaborar mecanismos de auditoría previa para la selección de proveedores y/o prestadores de servicios externos.

Artículo 8º. El Estado Mexicano, mediante las autoridades competentes en materia regulatoria de las actividades comerciales en las que las Empresas se desarrollen, concurrirán en la facultad de supervisar el cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 9º. Cuando se configuren algunos de los supuestos previstos en el artículo 6º, pero la Empresa presente pruebas fehacientes de que el Estado no ejerció sus facultades de supervisión, o bien, validó actos que constituyeron una violación a derechos humanos, el Estado será responsable por omisión de la violación y la



Empresa podrá ejercer las acciones legales respectivas mediante las vías jurisdiccionales y no jurisdiccionales contra la o las autoridades responsables, por violaciones a los derechos humanos.

Artículo 10°. Si con anterioridad al hecho violatorio de derechos humanos, la o las Empresas involucradas comprueban que previamente contaban con un programa institucional de responsabilidad social empresarial y un órgano de control permanente encargado de verificar la debida diligencia de la Empresa de conformidad con los artículos 25° y 26°, respectivamente, las sanciones que para tal efecto emita la Secretaría, dependiendo de la valoración que elabore ésta, podrán ser condonadas por una sola ocasión, o bien, reducidas en los términos que para tal efecto dispone el artículo 56° de la Ley, siempre y cuando las Empresas involucradas logren demostrar que fue involuntaria su participación o bien, que fuera imposible tener conocimiento del hecho para impedirlo o mitigarlo.

Capítulo II

Responsabilidad Social Empresarial

Artículo 11°. Es obligación de las Empresas el implementar de manera permanente y progresiva, un programa de responsabilidad social empresarial, cuyo impacto sea verificable y cuantificable entre sus clientes, proveedores, empleados, grupos en situación de vulnerabilidad y cualquier grupo de interés.

Artículo 12°. Para efectos del artículo anterior, la Secretaría emitirá los criterios de evaluación que los programas de responsabilidad social empresarial deberán cumplir para verificar que su implementación impacta positivamente en la sociedad.

Dichos programas deberán inscribirse en la Secretaría, quien llevará un Registro de las Empresas que están desarrollando e implementando los programas antes referidos.

Artículo 13°. Los programas de responsabilidad social empresarial, preferentemente, deberán estar vinculados directamente con las actividades que las



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Empresas realizan, sin perjuicio de que éstas puedan implementar programas sociales distintos, o bien, participar en iniciativas sociales que empoderen a un grupo en situación de vulnerabilidad o fortalezcan el Estado de Derecho.

Artículo 14°. En el caso de instituciones financieras, los proyectos de inversión social privada podrán ser equiparables a los programas de responsabilidad social empresarial que prevé el artículo 11° de la Ley.

Se considerará inversión social privada, al traspaso voluntario de recursos privados de forma planeada, monitoreada y sistemática para proyectos sociales, ambientales y culturales de interés público, y la cual deberá ser estratégica, sistemática, orientada a resultados al largo plazo, así como al impacto, la sostenibilidad y la transformación social del país.

Artículo 15°. Tratándose de Empresas cuyo objeto social sea la comercialización de productos y que implementen esquemas de comercio justo, también podrán equiparar dichas actividades como programas de responsabilidad social empresarial en términos del artículo 11° de la Ley.

Se considerará como comercio justo, al sistema comercial basado en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca una mayor equidad en las relaciones comerciales prestando especial atención a criterios sociales y medioambientales, contribuyendo al desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales, y asegurando los derechos de productores y trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Artículo 16°. Toda Empresa que incurra en una práctica de simulación social empresarial, con fines de obtener una ventaja comercial sobre su competencia, será sancionada en términos de lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Asimismo, aquellas Empresas que, habiendo reportado ante la Secretaría que cuentan con un programa de responsabilidad social empresarial, pero sean responsables de alguna violación a derechos humanos en términos del artículo 6°



de la Ley de las que no puedan acreditar la no intencionalidad, no tendrán derecho a los beneficios previstos en el artículo 10º y se considerará como una violación grave, equiparable al delito tipificado por la fracción primera del artículo 247 del Código Penal Federal, reservándose la Secretaría el derecho de ejercer la acción legal conducente en contra de la o las Empresas involucradas.

Artículo 17º. Las Empresas reguladas por la fracción segunda del artículo 3º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Paraestatal, estarán obligadas a desarrollar un programa de responsabilidad social empresarial, mismo que deberá actualizarse anualmente, debiendo ser este público y accesible para cualquier persona que desee consultar su contenido.

Las Empresas a las que este artículo se refiere, que sean omisas en el cumplimiento de la obligación prevista en el párrafo anterior, se equiparará su conducta a la comisión de un delito contra el consumo y las riquezas nacionales en términos del artículo 253 del Código Penal Federal.

TÍTULO TERCERO

De la Conducta Empresarial Responsable y la Debida Diligencia Corporativa Capítulo I

Conducta Empresarial Responsable

Artículo 18º. Las Empresas deben respetar los derechos humanos, por lo que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre estos, en las que tengan alguna participación, directa o indirectamente.

Artículo 19º. Se considerará que las Empresas mexicanas y todas aquellas que hayan sido debidamente autorizadas para operar en territorio nacional se conducen responsablemente, cuando éstas integren efectivamente prácticas diligentes y



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

respetuosas de los derechos humanos en sus operaciones y a través de sus relaciones con las cadenas de suministro.

Artículo 20°. Toda Empresa tiene la obligación de prevenir y mitigar los impactos negativos de sus actividades, sean o no intrínsecamente riesgosos, por lo que deberán contar con los mecanismos institucionales necesarios para garantizar la promoción y protección de los derechos humanos y, en su caso, remediación de daños cuando la Empresa haya sido culpable de algún hecho o acto violatorio de derechos humanos.

Artículo 21°. Para que las Empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, estas deberán contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, debiendo contar como mínimo con lo siguiente:

- i. Un compromiso político y corporativo, de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos, que sea público y de libre consulta;
- ii. Institucionalizar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo se abordan los impactos sobre los derechos humanos; y
- iii. Contar con procesos normados que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Los lineamientos sobre las políticas y procedimientos apropiados para las Empresas, a los que hace referencia el párrafo primero del presente artículo, serán emitidos por la Secretaría, quien además podrá actualizarlos y modificarlos cuando ésta lo considere necesario.

Artículo 22°. La presente ley será de aplicación para las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en función de su tamaño y circunstancias.

Para determinar que se trata de una micro, pequeña o mediana empresa, con el fin de determinar las obligaciones que deberán cumplir, se atenderá a lo que establece

el artículo tercero de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, y de conformidad con la siguiente tabla:

Número de Personas Ocupadas			
Tamaño	Manufacturas	Comercio	Servicios
Micro	1-10	1-10	1-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100
Grande	251 o más	101 o más	101 o más

Artículo 23°. Tratándose de las micro, pequeñas y medianas Empresas, bastará con que tengan al día sus registros contables y libros corporativos, debiendo incluir en sus estatutos sociales una cláusula de protección a los derechos humanos, a efecto de que cumplan con los criterios previstos en la Ley y de conformidad con los lineamientos que para tal efecto establezca el Reglamento para la Autorización de uso de Denominación o Razón Social, el Aviso de Uso, y el Aviso de Liberación.

Con respecto a las grandes Empresas, éstas adicionalmente de cumplir con lo dispuesto por el párrafo anterior, estarán sujetas a las disposiciones del capítulo segundo del título segundo y capítulo segundo del título tercero de la Ley, respectivamente.

Artículo 24°. De manera enunciativa, más no limitativa, el marco genérico de respeto a los derechos humanos que las Empresas deberán observar será el siguiente:

- i. Condiciones de trabajo y empleo: en lo relativo a la no discriminación, la percepción de un salario digno y prestaciones adecuadas, y un correcto ambiente laboral;



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

- ii. Respeto al derecho de libre sindicación y negociación colectiva: garantizar el ejercicio de los derechos de libre asociación y sindicación, así como de la defensa colectiva de los derechos laborales dentro de la Empresa, y en los términos previstos por la legislación aplicable;
- iii. Participación en la comisión de violaciones graves a Derechos Humanos: prohibición total de que la Empresa, directa o indirectamente, participe en el ejercicio de prácticas como la tortura, el genocidio, la esclavitud, y los tratos crueles, inhumanos y degradantes de cualquier persona;
- iv. Igualdad y no discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por parte de la Empresa, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho. Las acciones afirmativas dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad, no serán consideradas como actos discriminatorios;
- v. Vida digna y adecuado nivel de subsistencia: garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las Empresas en materia de seguridad social, así como al acceso a la asistencia médica, mediante la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad y/o pérdida del sostén de familia;
- vi. Protección de la privacidad y datos personales: garantizar la privacidad y el correcto uso de los datos personales que las y los usuarios proporcionen, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y demás ordenamientos que resulten aplicables;
- vii. Vida cívica y participación ciudadana: protección irrestricta a la libertad de expresión, de manifestación pacífica, de asociación y de información, así como el ejercicio libre e informado del mismo de los derechos político-electorales de las y los trabajadores, consumidores y/o cualquier otro actor de interés sobre de los cuales una Empresa tenga influencia relevante;

- viii. Vida cultural y diversidad religiosa: respetar el derecho de la sociedad y, especialmente, de las comunidades indígenas, a decidir sobre el uso de su cultura e identidad y las expresiones materiales e inmateriales asociadas al patrimonio cultural, así como a la posibilidad de practicar cualquier tipo de culto religioso, protegiéndoles de eventuales impactos que modifiquen o privaticen dichas prácticas como consecuencia de la actividad empresarial;
- ix. Respeto al ambiente: Garantizar que las actividades empresariales se desarrollen sin poner en riesgo al ambiente, manteniendo a este limpio, saludable y sostenible con el fin de hacer efectivos el derecho al acceso al agua y a zonas naturales protegidas, prioritariamente.
- x. Educación y acceso a la tecnología: promover y, en medida de lo posible, garantizar el desarrollo educativo de las y los trabajadores de las Empresas, mediante la capacitación continua y el uso de nuevas tecnologías;
- xi. Combate a la corrupción: las Empresas no deberán abusar del poder económico para beneficio propio, ofreciendo o concediendo ventajas indebidas a funcionarios públicos o de sus socios comerciales, ni deberán solicitar o aceptar las mismas, ya sea de manera directa, por anuencia o por interpósita persona;
- xii. Transparencia y cumplimiento: Las empresas deberán garantizar la disponibilidad de información exacta sobre todos los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera, resultados, accionistas y sistemas de gobierno corporativo; y
- xiii. Libre competencia: toda Empresa deberá cumplir lo dispuesto por la Ley Federal de Competencia Económica, la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y la Ley de Transparencia y de Fomento a la Competencia en el Crédito Garantizado.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Para efectos de las fracciones x. y xi. del presente artículo, las Empresas deberán elaborar e implementar mecanismos de control interno y gobierno corporativo, así como medidas y programas de ética y cumplimiento normativo, apropiados para prevenir y detectar actos de corrupción, garantizando lo más altos estándares de transparencia y cumplimiento.

La evasión fiscal, el uso de engaños y/o aprovechamiento de errores para omitir total o parcialmente el pago de las cuotas obrero-patronales, el obtener un beneficio indebido con perjuicio a los trabajadores, el uso y tratamiento indebido de datos personales, así como el permitir, promover, distribuir o financiar propaganda, información o cualquier material audiovisual a favor de la guerra, o que haga apología del odio nacional, racial, religioso, por género y/o condición de vida, serán acciones equiparables a violaciones a derechos humanos, con independencia de aquellos delitos en que, por lo anterior, las Empresas pudieran incurrir.

Asimismo, aquellas Empresas que cuenten con estacionamiento para su personal y/o clientes, deberán de asignar el 10% del total de lugares para que sean adaptados a personas con discapacidad, cuyo uso exclusivo deberá ser respetado. En caso de que se permita o tolere el uso de estos lugares a personas sin discapacidad, dicha acción también será equiparable a una violación a derechos humanos, con independencia de las faltas normativas y/o administrativas, según sea el caso, en las que incurra la Empresa.

Artículo 25°. A fin de medir los riesgos en materia de derechos humanos previstos en el artículo anterior, las Empresas deberán identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas por sus propias actividades o bien, como resultado de sus relaciones comerciales, por lo que deberán recurrir a expertos en derechos humanos, preferentemente internos e independientes, y deberán incluir consultas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la Empresa y de la naturaleza, y el contexto de su operación.

Capítulo II

Debida Diligencia Corporativa

Artículo 26°. Para que una Empresa se considere que actúa responsablemente en términos de los artículos 18° y 19° de la Ley, respectivamente, deberán conformar y desarrollar un mecanismo de debida diligencia constituido como un órgano de operación transversal en el más alto nivel corporativo.

Artículo 27°. El mecanismo de debida diligencia deberá conformarse de manera multidisciplinaria, debiendo cumplir con las siguientes funciones:

- i. elaboración, aplicación y actualización de un compromiso político de cumplimiento y respeto a los derechos humanos;
- ii. desarrollo de un diagnóstico y valoración sobre los impactos de las actividades empresariales en materia de derechos humanos;
- iii. diseño de un plan de acción para la implementación de medidas de prevención y mitigación de riesgos en materia de derechos humanos;
- iv. elaboración de indicadores de medición para una efectiva supervisión y seguimiento de las acciones implementadas; y
- v. diseñar mecanismos institucionales de remediación de daños por violaciones a derechos humanos.

Éste deberá existir en el organigrama, así como en los reglamentos de las Empresas, debiendo tener funciones sustantivas asignadas y ser transversal en el funcionamiento y operación de la Empresa.

Artículo 28°. Las Empresas deberán implementar, revisar y actualizar periódicamente sus políticas de conducta empresarial responsable.

Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas deberán crear una oficina especializada encargada de desarrollar, implementar y monitorear el desarrollo y cumplimiento de las políticas y medidas en materia de conducta empresarial responsable.

Asimismo, dicha oficina deberá albergar una figura identificada bajo el rubro de ombudsperson organizacional, el cual fungirá como un interventor imparcial,



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

independiente y dotado de funciones suficientes, en lo que respecta a la protección de los derechos de los Grupos de Interés, para garantizar el actuar responsable de la Empresa respecto a su entorno, de conformidad con el artículo 24° de esta Ley. Esta disposición sólo será obligatoria para las grandes Empresas, en términos del artículo 22°.

Artículo 29°. En el caso de las micro, pequeñas y medianas Empresas, que por insuficiencia presupuestaria o riesgos financieros no fuera viable la creación de una oficina especializada, podrán delegar dicha responsabilidad al personal del más alto nivel, o bien, podrán contratar servicios de asesores externos con probada experiencia y de conformidad con los lineamientos que la Secretaría emita para tal efecto, con el fin de garantizar la plena implementación de las disposiciones en la materia.

Si la Empresa reportara a la Secretaría que ha optado por delegar la responsabilidad de desarrollar, implementar, revisar y actualizar sus políticas de conducta empresarial responsable a personal del más alto nivel, ésta tendrá cinco años contados a partir de la inscripción ante la Secretaría, para desarrollar una oficina especializada e independiente en términos de lo dispuesto por los artículos 26° y 28°, de lo contrario, se considerará una infracción leve de conformidad con el artículo 51° de la Ley.

Artículo 30°. Las Empresas deberán contar con un diagnóstico inicial, general y adecuado, sobre las áreas de operación de la Empresa, así como de sus relaciones comerciales con el fin de identificar la estructura empresarial y los principales riesgos relacionados con el sector, la situación geográfica o los factores de riesgo específicos de la Empresa.

Para efectos del párrafo anterior, sobre el diagnóstico referido se deberá realizar un análisis mediante el cual se identifiquen los riesgos reales y potenciales de sus actividades y operaciones, debiendo implementar una política que priorice, identifique y jerarquice, acorde a los estándares internacionales de protección a derechos humanos, por su mayor relevancia, según el espectro que pueda abarcar



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

y la gravedad del impacto para que, con base en ello, elaboren medidas de prevención, mitigación y/o remediación, según sea el caso, y así elaborar un esquema de actividades relacionadas con el o los riesgos priorizados y en concordancia con la política de conducta empresarial responsable, adoptada en términos del artículo 18° de la Ley.

Las Empresas deberán realizar un análisis de su participación en los impactos negativos identificados, con el fin de asumir las respectivas responsabilidades en mayor o menor grado, según resulte del análisis referido.

Artículo 31°. La política de priorización a la que se refiere el artículo anterior deberá ser consensuada por el órgano encargado del mecanismo de debida diligencia, con especialistas en materia de derechos humanos y ciencias empresariales, así como con titulares y/o representantes de los derechos afectados y/o potencialmente afectados, según sea el caso.

Para efectos del párrafo anterior, las Empresas podrán recurrir a servicios externos de gestión social, entendida ésta como el conjunto de mecanismos que promuevan la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad con los proyectos emprendidos por las Empresas, permitiendo que las comunidades, sociedades y/o titulares y/o representantes de los derechos afectados y/o potencialmente afectados, cultiven un sentido de pertenencia, de participación ciudadana y de control social para el mejoramiento de su región.

Artículo 32°. La política de priorización de riesgos a ser implementada por las Empresas obligadas deberá ser validada por la Secretaría, quien será responsable de emitir los criterios que ésta deberá cumplir para considerarse que cumple con los estándares mínimos de conducta empresarial responsable y debida diligencia corporativa.

Artículo 33°. Si la Empresa identifica que sus actividades producen impactos negativos, ésta deberá detener de manera inmediata las actividades que estén



provocando cualquier daño, y deberá desarrollar planes de prevención, de ser el caso, o bien de mitigación.

La Empresa deberá documentar lo anterior y notificar a la Secretaría dentro de los quince días naturales contados a partir de que se identificó el impacto negativo, para que se lleve un registro de los riesgos reales y potenciales en los que cada Empresa incurra.

La omisión de dicha notificación podrá ser sancionada por la Secretaría. El registro de las notificaciones de dichas acciones de prevención y/o mitigación, según sea el caso, constituirán prueba plena para demostrar la no intencionalidad a la que se refiere el artículo 10° de la Ley.

Artículo 34°. Las Empresas deberán realizar el debido seguimiento y evaluación de los compromisos, planes y estrategias implementadas con el fin de determinar la eficacia en los objetivos propuestos relacionados con la mitigación y prevención de riesgos potenciales y reales derivados de sus actividades.

La información referida en el párrafo anterior deberá ser verificada anualmente por un auditor externo, pudiendo ser éste persona física o moral, quien deberá acreditar experiencia práctica mínima de cinco años en temas relacionados con gestión empresarial y de derechos humanos, y para lo cual deberá contar con la acreditación respectiva que para tal efecto la Secretaría emita.

Artículo 35°. En el caso de instituciones financieras que coticen en bolsa, las Empresas deberán presentar ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, un estado de información no financiera, elaborado y auditado por un auditor externo, el cual deberá contener lo siguiente:

- i. una breve descripción del modelo de negocio de la Empresa;
- ii. una descripción de las políticas que la Empresa aplica con relación marco genérico previsto en el artículo 24° de la Ley, debiendo incluir los procedimientos de debida diligencia implementados;
- iii. los resultados de esas políticas;

- iv. el análisis de riesgos de los principales impactos negativos vinculados a las actividades de la empresa, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la empresa gestiona dichos riesgos;
- v. indicadores clave de resultados no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta; y
- vi. referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en los estados financieros anuales de la Empresa.

Cuando la Empresa no aplique ninguna política con relación a una o varias de las cuestiones anteriores, el estado de información no financiera deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto y previamente autorizado por la Secretaría.

Artículo 36°. Excepcionalmente y con autorización expresa de la Secretaría, se permitirá omitir la información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones en curso de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada de los miembros de los órganos de administración, dirección y/o supervisión de la Empresa, y sean colectivamente responsables de dicha opinión, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial de la Empresa, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación de esta y del impacto de su actividad.

Artículo 37°. Las Empresas tienen la obligación de remediar los daños ocasionados por sus actividades, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 27° fracción v. de la Ley.

Para tal efecto, el mecanismo de debida diligencia deberá contar con los medios necesarios para reparar el o los daños, según sea el caso, que se deriven de las actividades empresariales en los términos dispuestos por el artículo 6° de la Ley.

Artículo 38°. Para que se considere que el daño por violaciones a derechos humanos derivado de alguna actividad empresarial o comercial ha sido debida e

integralmente reparado, se deberá celebrar un convenio de reparación de daños con las víctimas o afectados, según sea el caso, bajo los siguientes criterios:

- i. garantizar la plena rehabilitación de las víctimas y/o afectados, según sea el caso;
- ii. compensar efectivamente el daño emergente, entendido éste como los egresos económicos y las obligaciones contraídas con motivo de atenuar y solventar las alteraciones y menoscabos ocasionados por las violaciones a derechos humanos;
- iii. garantizar la completa restitución de las ganancias que la víctima dejó y dejará de percibir a causa de la vulneración a sus derechos humanos;
- iv. asegurar la no repetición de las violaciones; e
- v. investigar y sancionar, tanto eficaz como oportunamente y en la medida de lo posible, a las personas responsables dentro de la Empresa, por el o los daños generados por la actividad empresarial.

Para que el daño se considere que fue efectivamente reparado, el convenio referido en este artículo deberá ser ratificado ante autoridad judicial para que su cumplimiento sea garantizado.

Artículo 39°. Si la Empresa, una vez celebrado el convenio anterior y contando con evidencia fehaciente de su debido cumplimiento, fuera demandada o denunciada, según sea el caso, por las víctimas, afectados o quienes las representen, la demanda o denuncia presentada en su contra será improcedente, salvo que la Empresa sea responsable de una nueva violación de derechos humanos derivadas de sus actividades distintas a las del convenio aludido en el artículo 38°.

Artículo 40°. Será equiparable al delito de ejercicio indebido del propio derecho en términos de lo dispuesto por el artículo 226° del Código Penal Federal, a quienes se les haya reparado debida y efectivamente el daño causado por las actividades empresariales de alguna Empresa en términos del artículo 38°, y traten de emprender o simular acción litigiosa alguna sobre las acciones ya debidamente reparadas, de manera directa o a través de representantes.



TÍTULO CUARTO

Facultades de la Secretaría de Economía

Artículo 41°. La Secretaría será la dependencia de la administración pública federal encargada de vigilar el cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 42°. Para los efectos del artículo anterior, la Secretaría será la responsable de emitir los criterios previstos en los artículos 12°, 21° y 29°, debiendo para tal efecto solicitar la opinión de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como de la Oficina de la Presidencia, en su carácter de Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La emisión de los criterios previstos por los artículos 27°, 28° y 31°, relativos a la validación y/o certificación, según sea el caso, de asesores, servicios de gestión social y auditores externos, respectivamente, deberán ser desarrollados y evaluados por la Secretaría.

Artículo 43°. El Punto Nacional de Contacto estará a cargo de la creación y administración del Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial.

El Punto Nacional de Contacto, además, promoverá el contenido y cumplimiento de la presente Ley, así como de aquellos instrumentos internacionales relacionados con la materia; brindará asesoría y responderá consultas relacionadas, y prestará sus buenos oficios para solucionar los conflictos que pudieran surgir por la existencia de alguna conducta que presuntamente no se ajuste o contraríen lo dispuesto por la presente Ley, en términos del artículo 83°.

Capítulo I

Del Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial

Artículo 44°. El Registro tendrá carácter público, y se dividirá en tres secciones, una relativa a la inscripción de proyectos en materia de Responsabilidad Social



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Empresarial, otra relativa a la inscripción del mecanismo de debida diligencia, y una tercera sobre incidentes constitutivos de violaciones a derechos humanos.

Con respecto a la primera y segunda sección antes referida, los actos inscribibles serán los previstos por los artículos 12º y 27º, respectivamente, mientras que la tercera sección del registro, albergará sólo aquellos actos constitutivos de violaciones a derechos humanos que sean identificados de oficio por parte de la Secretaría, que sean denunciados por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos mediante la vía que, para tal efecto, habilite la Secretaría, mismos que se inscribirán una vez que sean debidamente investigados y corroborados por la propia Secretaría, o bien, sean notificados voluntariamente por la Empresa.

Artículo 45º. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 30º, sobre la inscripción de riesgos potenciales y medidas de prevención y mitigación en materia de derechos humanos, éstos deberán inscribirse en una subsección con el objeto de poder dar seguimiento y tener constancia de la efectividad del mecanismo de debida diligencia desarrollado por las Empresas e inscrito ante el Registro.

Artículo 46º. La Secretaría deberá emitir el reglamento respectivo que norme los trámites y procesos de inscripción, evaluación, validación y emisión de sanciones que deriven de la presente Ley, así como del pago de derechos respectivo que de éstos deriven.

Artículo 47º. Cualquier interesado en conocer el historial de alguna Empresa en la materia, podrá tramitar ante el Registro una constancia de comportamiento corporativo diligente, mismo que se tramitará ante la Secretaría y bastará para su emisión el pago de derechos y el llenado del formato respectivos, debiendo indicar en este último la denominación o razón social de la Empresa.

La emisión de la constancia se emitirá en un plazo perentorio, en los términos que para tal efecto disponga el reglamento de la Ley.

Capítulo II

De la aplicación de Sanciones

Artículo 48°. Las sanciones se aplicarán según las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 49°. Constituyen infracciones por parte de la Empresa a la presente Ley:

- i. el incumplimiento de las obligaciones señaladas en esta Ley;
- ii. el incumplimiento de las resoluciones o acuerdos de la Secretaría;
- iii. la negativa a entregar la información requerida por la Secretaría, entregarla en forma incompleta o con datos falsos, o fuera de los plazos que señale el requerimiento, respecto de las operaciones mercantiles, informes financieros, los contratos que celebren, medidas de vigilancia y seguridad; o cualquier otro acto que los vincule con el daño ocasionado;
- iv. la omisión o el incumplimiento de la obligación de prestar colaboración y auxilio a las autoridades o de proporcionar, en tiempo y forma, la información que les sea solicitada por los órganos competentes en caso de afectaciones a los derechos humanos de las personas;
- v. el uso de recursos o manipulación de la información, con la finalidad de inducir o coaccionar a los ciudadanos a fin de evitar responsabilidad en la comisión de la infracción.

Artículo 50°. En los casos de responsabilidad empresarial por violaciones a derechos humanos, la Secretaría impondrá las sanciones siguientes:

- i. Amonestación pública o privada.
- ii. Sanción pecuniaria o multa.
- iii. Suspensión de sus actividades.
- iv. Clausura de sus locales o establecimientos.
- v. Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido o participado en la violación de los derechos humanos de las personas.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

- vi. Inhabilitación temporal consistente en la suspensión de derechos para participar de manera directa o por interpósita persona en procedimientos de contratación del sector público.
- vii. Intervención judicial para salvaguardar los derechos humanos de las personas.
- viii. Disolución de la empresa.
- ix. Las demás que expresamente determinen las leyes penales.

Artículo 51°. Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

- a) **Infracciones leves:** Amonestación, sanción pecuniaria o multa y suspensión de actividades.
- b) **Infracciones graves:** Clausura de sus locales o establecimientos, prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido o participado en la violación de los derechos humanos de las personas, Inhabilitación temporal consistente en la suspensión de derechos para participar de manera directa o por interpósita persona en procedimientos de contratación del sector público, Intervención judicial para salvaguardar los derechos humanos de las personas, disolución de la empresa o pérdida de la concesión y las demás que expresamente determinen las leyes penales.

Artículo 52°. En los supuestos en que las infracciones cometidas sean graves y así se exprese mediante resolución emitida por la autoridad competente, las sanciones a imponer pueden ser publicadas en la forma en que, en su momento, se determine por el medio de mayor difusión en la entidad donde se haya cometido la violación.

Artículo 53°. Para supuestos excepcionales y de extrema gravedad, el Ejecutivo, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en su caso, puede acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o el cierre del centro de trabajo en que la infracción contra los derechos humanos de las personas

sea cometida. Las personas trabajadoras en estos supuestos gozarán de garantías suficientes de sus salarios y demás derechos laborales.

Artículo 54°. Para la individualización de las sanciones a que se refiere este capítulo, una vez acreditada la existencia de una infracción y su imputación, la Secretaría deberá tomar en cuenta las circunstancias que rodean la contravención de la norma, entre otras, las siguientes:

- i. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra la empresa y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley, en atención al bien jurídico tutelado, o las que se dicten con base en él;
- ii. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la infracción;
- iii. Las condiciones socioeconómicas del infractor;
- iv. Las condiciones externas y los medios de ejecución;
- v. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y
- vi. en su caso, el monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.

Artículo 55°. Se considerará reincidente al infractor que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento de alguna de las obligaciones a que se refiere la presente Ley, incurra nuevamente en la misma conducta infractora al presente ordenamiento legal.

Artículo 56°. Las sanciones podrán atenuarse hasta en una tercera parte, si con anterioridad al hecho que se les imputa, las empresas contaban con un órgano de control permanente, encargado de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables para darle seguimiento a las políticas internas de prevención y seguridad y que hayan realizado antes o después del hecho que se les imputa, la disminución del daño provocado por la infracción.

Si las partes así lo convienen, podrán acudir a un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias, estipulado en el Título Quinto de la presente Ley.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Artículo 57°. Las multas deberán ser pagadas en la Tesorería de la Federación; si el infractor no cumple con su obligación, la Secretaría dará vista a las autoridades hacendarias a efecto de que procedan a su cobro conforme a la legislación aplicable.

Artículo 58°. Las sanciones impuestas serán anotadas en la sección correspondiente del Registro referido en el artículo 44° de esta Ley.

Artículo 59°. Las sanciones a las que se hace mención en el artículo precedente deberán ser comunicadas al Registro en un plazo no mayor de quince días, contados desde la fecha en que quedó firme y definitiva la resolución respectiva.

Artículo 60°. Los árbitros particulares, los mediadores públicos, así como el Punto Nacional de Contacto, a los que hacen referencia los artículos 43, 78 y 82 de la presente Ley, que incurran en faltas administrativas graves, serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por los Capítulos II y III del Título Cuarto de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Capítulo III

Del Procedimiento Administrativo

Artículo 61°. Las víctimas afectadas, mediante la intervención de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y las autoridades deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en la Ley, ante el órgano competente de la Secretaría.

Artículo 62°. La Empresa que incurra en infracciones establecidas en la presente Ley será sometida al procedimiento administrativo sancionador, conforme a lo previsto en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Artículo 63°. El plazo para presentar la denuncia será de un año contado a partir del día siguiente en que se hubieren cometido los hechos denunciados.

Artículo 64°. El plazo de prescripción de la acción para el inicio del procedimiento administrativo es de cinco años contados desde la fecha en que la Secretaría toma conocimiento de la comisión de la infracción, salvo que se trate de infracciones continuadas, en cuyo caso el plazo de prescripción se contabilizará a partir de la fecha en que se cometió la última infracción, sin perjuicio del proceso civil, laboral o penal a que hubiere lugar.

Artículo 65°. Cuando la Empresa no se encuentre en funciones por haber cerrado o se encuentre en quiebra, podrá ser sometida al procedimiento administrativo indicado en la presente Ley.

Capítulo IV

Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

Artículo 66°. El Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, es un instrumento de política pública desarrollado por el Estado Mexicano para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y en concordancia con el Programa Nacional de Derechos Humanos.

Artículo 67°. La Secretaría, conjuntamente con la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, elaborarán anualmente el Plan, mismo que deberá de contemplar los siguientes lineamientos mínimos:

1. Acciones encaminadas a fortalecer los mecanismos dirigidos a garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas y el sector privado.
2. Lineamientos que aseguren que las empresas difundan los derechos humanos y los incluyan en sus declaraciones de principios, códigos y políticas, respectivamente.
3. Impulsar el enfoque de derechos humanos en las acciones de responsabilidad social.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

4. Promover y proponer todo tipo de legislación orientada a regular el actuar diligente de las empresas, a efecto de garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de estas.
5. Mecanismos de coadyuvancia con las empresas, relativos al cumplimiento de obligaciones en materia de Derechos Humanos respecto a sus trabajadores, consumidores y demás grupos de interés.
6. Las demás acciones que se consideren necesarias.

Artículo 68. El Plan deberá de formar parte integrante del Programa Nacional de Derechos Humanos, debiendo renovarse y actualizarse conforme a este.

Artículo 69. Para la elaboración del Plan, se deberá contemplar la opinión de las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, la academia, los organismos internacionales y demás partes interesadas, mediante un proceso de consulta pública, amplio y accesible.

Capítulo V

De las Facultades Concurrentes

Artículo 70°. La aplicación de la presente Ley no implica la sustitución de las facultades y disposiciones aplicables contempladas en otras leyes secundarias correspondientes.

Artículo 71°. La Ley es de carácter complementaria y concurrente, y las sanciones que esta contempla, serán independientes a las que puedan imponer otras dependencias diferentes a la Secretaría.

Capítulo V

Medidas Especiales de Solidaridad Empresarial

Artículo 72°. En caso de que el país sufra de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país, todas las Empresas establecidas en territorio mexicano podrán ser sujetas a medidas especiales de solidaridad para hacer frente a la situación,



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

siempre y cuando se haya emitido la declaratoria de enfermedad grave de atención prioritaria, declaratoria de emergencia y/o catástrofe, según sea el caso, en términos de las leyes correspondientes.

Dichas medidas serán emitidas por decreto del titular del Ejecutivo Federal en acuerdo con la Secretaría y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y serán de carácter temporal. Cuando hubieren desaparecido las situaciones descritas en el párrafo anterior que hayan dado lugar a cualquiera de las declaratorias, el Ejecutivo Federal expedirá un decreto que declare terminada dicha acción.

Artículo 73°. Las medidas establecidas en el artículo anterior deberán ser acompañadas de incentivos de carácter fiscal y/o económico para asegurar la viabilidad de las medidas de solidaridad empresarial.

Dichos incentivos serán determinados conjuntamente por la Secretaría y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 74°. De manera enunciativa, más no limitativa, las medidas especiales de solidaridad empresarial podrán consistir en lo siguiente:

- A. Prórroga temporal en el pago de créditos bancarios;
- B. Continuidad en el pago de salarios de trabajadores sin importar la modalidad de contratación;
- C. Destino de recursos materiales, económicos y humanos, según sea el caso, necesarios para atender la emergencia;
- D. Diferimiento en el pago de servicios indispensables para la subsistencia; y
- E. Cualquier otra medida que se considere necesaria y se justifique para hacer frente a la emergencia.

Con respecto a lo dispuesto en el inciso B anterior, los empleadores deberán aplicar los recursos económicos existentes en el fondo de reserva, en términos de la fracción XI del artículo 6, y artículos 20 y 21, respectivamente, de la Ley General de Sociedades Mercantiles, siempre y cuando los empleadores no cuenten con un



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Fondo de Asistencia a Trabajadores en Caso de Emergencias, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 75°. Aquellas Empresas consideradas como grandes contribuyentes, de conformidad con el Artículo 28, apartado B, fracciones I, III y IV del Reglamento Interno del Servicio de Administración Tributaria, respectivamente, con excepción de Banco de México, deberán destinar el siete por ciento de la compra total de los insumos o contratación de servicios necesarios para su operación, a sociedades mexicanas conformadas, con por lo menos, setenta por ciento de personas o grupos en situación de vulnerabilidad; mientras que el Banco de México y las Empresas consideradas como grandes contribuyentes, en términos de la fracción VI del mismo numeral del ordenamiento referido, deberán destinar el diez por ciento.

Las Empresas previstas en las fracciones I, III y IV del ordenamiento citado en el párrafo anterior, deberán inscribir dicho acto ante la Secretaría en los términos dispuestos por el reglamento de esta Ley, quien deberá inscribirlo en la subsección respectiva de la sección relativa a proyectos en materia de Responsabilidad Social Empresarial del Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial.

Con respecto al Banco de México y las Empresas previstas en la fracción sexta del ordenamiento citado anteriormente, deberán dar vista de dicho acto al órgano interno de control, debiendo generar un expediente interno que documente el seguimiento e implementación de dichas acciones a efecto de tener constancia de la contratación de insumos y servicios con sociedades mexicanas conformadas por grupos en situación de vulnerabilidad, el cual deberá ser público y de libre consulta.

Artículo 76°. El incumplimiento del artículo anterior en términos del párrafo segundo, será sancionable en términos de lo dispuesto por el Capítulo II del presente Título.

Asimismo, el incumplimiento por parte de los sujetos obligados en términos del párrafo tercero del artículo anterior, será equiparable al desacato, sancionándose



en los términos que para tal efecto disponga la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

TÍTULO QUINTO

Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en materia de Responsabilidad Empresarial por Violaciones a Derechos Humanos

Artículo 77°. Podrán optar a un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias en los términos de la presente Ley, aquellas Empresas que cuenten con un programa de control y cumplimiento en materia de derechos humanos, pudiendo ser estos la mediación o el arbitraje.

Artículo 78°. De optarse por el arbitraje, este será entendido como un acuerdo por el cual las partes deciden someter a este proceso, todas o algunas de las controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una relación jurídica contractual o no contractual.

Artículo 79°. Mediante el acuerdo o cláusula de arbitraje, según sea el caso, las partes se obligan a someter sus controversias a la decisión de árbitros elegidos por las partes y renuncian a hacer valer sus pretensiones ante los jueces. El acuerdo de arbitraje es exclusivo y excluyente de la jurisdicción ordinaria.

Artículo 80°. El acuerdo o cláusula de arbitraje, según sea el caso, deberá constar por escrito en cualquier documento o conjunto de documentos que dejen constancia de la voluntad de las partes de someterse a arbitraje.

Artículo 81°. Sin perjuicio de los procedimientos nacionales de derecho civil, administrativo o penal, respectivamente, un tribunal puede considerar el incumplimiento de la Empresa de los compromisos estipulados en el artículo 24° de la presente Ley, y sugerir como alternativa el que las partes sostengan el llevar a cabo un arbitraje o mediación, según sea el caso.



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Artículo 82°. De optarse por la mediación, únicamente podrá ser llevado a cabo por mediadores públicos, en virtud del artículo 17° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 83°. La mediación procederá de la voluntad mutua de los particulares de someterse a ella para solucionar o prevenir una controversia común, y será de carácter independiente a la jurisdicción ordinaria y tiene como propósito auxiliarla.

Artículo 84°. Podrán acceder a alguno de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, cuando se incumpla con los compromisos estipulados en el artículo 24° de la presente Ley, con excepción de los enumerados en los incisos III, V, VI, VIII y X, respectivamente.

Artículo 85°. La posibilidad de someterse a un arbitraje o un proceso de mediación no podrá repetirse más de tres ocasiones consecutivas, en un periodo de cinco años.

Una vez agotados en términos del párrafo anterior, ninguna Empresa podrá acceder a estos debiendo proceder de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo II del Título Cuarto de este ordenamiento.

Artículo 86°. Los laudos arbitrales y acuerdos de mediación deberán inscribirse en un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente de la resolución del laudo arbitral o acuerdo de mediación, según sea el caso, en la sección tercera sobre incidentes constitutivos de violaciones a derechos humanos, prevista en el artículo 44° de la presente Ley.

Artículo 87°. El Panel Arbitral deberá estar conformado cuando menos por tres árbitros, de los cuales uno deberá ser siempre el Punto Nacional de Contacto de la Secretaría de Economía.

En los procesos de mediación, el Punto Nacional de Contacto brindará la asesoría respectiva y, en su caso, responderá las consultas relacionadas con la aplicación de la presente Ley así como de cualquier otro instrumento internacional aplicable.



TRANSITORIOS

PRIMERO. - Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - En tanto se expide el Reglamento de esta Ley, estará vigente toda disposición que no se oponga a la misma. La Secretaría deberá emitir el reglamento, en un periodo no mayor a seis meses contados a partir de la publicación de esta Ley.

TERCERO. - La creación del Reglamento referido en el artículo transitorio anterior inmediato, deberá ser acompañado por un proceso de consulta pública con un grupo multidisciplinario de composición mixta que incluya sin limitar, a organizaciones de la sociedad civil, asociaciones empresariales, instituciones académicas, sindicatos y demás partes interesadas.

CUARTO.- La Secretaría de Economía deberá modificar su reglamento interno en un periodo no mayor a seis meses, contados a partir del día siguiente de la entrada en vigor de la presente Ley, a efecto de dotar con facultades suficientes a la Dirección General de Inversión Extranjera para cumplimentar su mandato como Punto Nacional de Contacto de México ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, así como para crear y administrar el Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial con sus tres secciones, a saber: (i) proyectos en materia de Responsabilidad Social Empresarial, (ii) inscripción del mecanismo de debida diligencia, e (iii) incidentes constitutivos de violaciones a derechos humanos.

QUINTO. - El Congreso de la Unión deberá expedir las modificaciones pertinentes a la Ley General de Sociedad Mercantiles, Ley General de Responsabilidad Administrativas, Código de Comercio, Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Ley de Inversión Extranjera, Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa; Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y su reglamento interior, Ley Federal del Trabajo y el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Ley de Inversión Extranjera y su



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Reglamento para la Autorización de uso de Denominación o Razón Social, el Aviso de Uso, y el Aviso de Liberación, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; así como las demás leyes que resulten aplicables.

SEXTO. - La implementación de las obligaciones dimanadas de los artículos 75° y 76° de la presente Ley, será gradual y entrarán en vigor a los dos años seguidos contados a partir de la emisión de la publicación del Reglamento de esta Ley.

La Secretaría, en coordinación con la Oficina de la Presidencia, en su carácter de Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como con la Secretaría de Bienestar, la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, desarrollarán un programa para impulsar la constitución, desarrollo y operación de sociedades mexicanas conformadas, con por lo menos, el setenta por ciento de personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberá diseñar e implementar un régimen fiscal especial, que impulse el desarrollo y consolidación de estas sociedades, acompañado de beneficios y estímulos fiscales para éstas y en concordancia con lo dispuesto por el plan desarrollado por la Secretaría y las demás dependencias descritas en el párrafo anterior.

SÉPTIMO.- El Congreso de la Unión deberá expedir las modificaciones respectivas a la Ley General de Sociedades Mercantiles dentro del año siguiente, contado a partir de la entrada en vigor de la presente ley, para garantizar la constitución y funcionamiento del fondo de reserva en términos del artículo 74 de esta ley.

OCTAVO.- El Congreso de la Unión deberá expedir las modificaciones necesarias respectivas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Fondo de Asistencia a Trabajadores en Caso de Emergencias previsto en el Artículo 74 de esta ley.

Para efectos de lo anterior, la regulación de dicho fondo deberá seguir los siguientes lineamientos mínimos: (i) las contribuciones al fondo deberán ser deducibles de impuestos; (ii) se deberán especificar los criterios de elegibilidad y otros términos necesarios para su operación y conformación; (iii) el fondo podrá recibir contribuciones voluntarias y adicionales por parte de los y las trabajadoras, aplicándose dichas aportaciones mediante descuentos de nómina; (iv) la implementación del fondo deberá ir acompañada de un programa de capacitación para los beneficiarios sobre su funcionamiento, debiendo incluir cómo se pueden hacer donaciones y cómo los trabajadores pueden recibir la ayuda o bien, cuando es que tienen derecho a ésta; y (v) garantizar en todo momento la privacidad y protección de datos personales de los beneficiarios de dicho fondo.

NOVENO.- Para efectos del Título Quinto, el Reglamento de esta Ley determinará las disposiciones bajo las cuales el arbitraje deberá regirse, mismas que deberán de apegarse a las Reglas de La Haya en Arbitraje que Involucren Empresas y Derechos Humanos.

DÉCIMO.- Los lineamientos para la emisión de las medidas especiales de solidaridad empresarial, previstas en los artículos 72, 73 y 74, respectivamente, deberán ser incluidos en el Reglamento de esta Ley.

DÉCIMO PRIMERO.- Para efectos de lo dispuesto por el Capítulo IV, Título Cuarto, respecto al Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, se deberá de tomar en consideración para su elaboración las siguientes fases³⁹:

Fase	Acciones
Fase 1. Inicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo un compromiso formal y público del gobierno. 2. Documentar la colaboración entre dependencias, así como el compromiso con las partes interesadas no gubernamentales.

³⁹ De conformidad con las sugerencias del "Kit de Herramientas Sobre Planes de Acción de Empresas y Derechos Humanos", desarrollado por la Mesa Redonda sobre Responsabilidad Corporativa Internacional (ICAR) y el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR).

	3. Elaborar y publicar un plan de trabajo y asignando los recursos adecuados.
Fase 2. Evaluación y Consulta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un diagnóstico sobre las consecuencias negativas relacionadas con las actividades empresariales en los derechos humanos. 2. Identificar las áreas de oportunidad en la política pública en materia de empresas y derechos humanos. 3. Consultar a las partes interesadas y determinar las áreas prioritarias de acción.
Fase 3. Elaboración del Plan Inicial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un proyecto inicial del Plan. 2. Realizar consultas sobre el proyecto a las partes interesadas, e incorporarlas al proyecto inicial. 3. Aprobación del proyecto y presentación del Plan inicial.
Fase 4. Aplicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar las acciones y continuar la colaboración entre las dependencias involucradas. 2. Garantizar la supervisión por parte de las múltiples partes interesadas.
Fase 5. Actualización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una vez puesto en marcha el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, evaluar los impactos de este e identificar las deficiencias 2. De ser necesario, consultar a las partes interesadas y determinar las áreas prioritarias para actualizarse o, en su caso, modificarse. 3. Realizar un proyecto del Plan actualizado, realizar las consultas respectivas, concluirlo, y presentarlo.
Fase 6. Continuidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la actualización constante y permanente del Plan de manera transparente, participativa y colaborativa con todas las partes interesadas.

Considerando la existencia de trabajos previos por parte de la Secretaría de Gobernación y otros actores que conformaron el Grupo de Trabajo para la elaboración del Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, deberá considerarse la información, testimonios y experiencias recogidas por estos, con el



Germán Martínez Cázares
SENADOR DE LA REPÚBLICA

objeto de elaborar, dentro de los seis meses posteriores contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos de conformidad con los más altos estándares en materia del derecho internacional de los derechos humanos.

