

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

Distintivo
Empresa Comprometida con
los Derechos Humanos
PLANTA ARTESA

REVISTA
DH·COAHUILA

COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE COAHUILA



NÚMERO 4
JULIO-DICIEMBRE 2025



COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

Presidente de la CDHEC

José Ángel Rodríguez Canales

Visitadora General

Gisel Luis Ovalle

Directora del Centro de Investigación y Estudios de Derechos Humanos

Gisel Luis Ovalle

Edición y Diseño Editorial

Jaqueline Alejandra Ruiz Reynosa

Personas Colaboradoras

Gisel Luis Ovalle

Jaqueline Alejandra Ruiz Reynosa

Laura Adriana Esparza García

Carlos Eulalio Zamora Valadez

Santiago Daniel Sánchez Juárez

Karla Paloma Corpus Duarte

Patricia Domínguez Coronado

Imágenes

CDHEC, Freepik y Pixabay.

DH Coahuila, es una publicación semestral editada por la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza, a través del Centro de Investigación y Estudios de Derechos Humanos. Dirección: Calle Allende, núm. 226, Zona Centro, C.P. 25000, Saltillo, Coahuila. Teléfono: +52 (844) 416 2050. Página web [www.http://cdhec.org.mx](http://cdhec.org.mx). Dirección editorial: Gisel Luis Ovalle. Editora responsable: Jaqueline A. Ruiz Reynosa. Los artículos, así como las opiniones, aquí expuestas, son responsabilidad de las y los autores; la CDHEC los difunde a favor de la libertad de expresión y el respeto a la pluralidad. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de la publicación sin previa autorización de la CDHEC.

Portada: Empresa comprometida con los derechos humanos
Fotografía de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila

La fotografía de portada retrata la entrega del reconocimiento del distintivo Empresa Comprometida por los Derechos Humanos a la empresa LEAR Arteaga, realizada en el año 2025. Esta imagen simboliza el compromiso del sector empresarial con la promoción, el respeto y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral y comunitario. Asimismo, refleja el esfuerzo conjunto entre la iniciativa privada y la Comisión de los Derechos Humanos por impulsar prácticas responsables que fortalezcan la cultura de la legalidad, la dignidad humana y la responsabilidad social en el estado.

REDES SOCIALES CDHEC

 @Comisión de Derechos Humanos de Coahuila
 @_cdhec_  @CDHEC  @_CDHEC_  @_cdhec_

PRESENTACIÓN ●

A través de las ediciones de la revista DH Coahuila, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza (CDHEC) busca informar y generar reflexión en torno a temas actuales que requieren la atención conjunta de autoridades, sector empresarial, sociedad civil, academia y ciudadanía en general. Cada volumen se enfoca en problemáticas emergentes o estructurales vinculadas con la protección y garantía de los derechos humanos, proponiendo líneas de acción que contribuyan a la construcción de entornos más justos, seguros y sostenibles.

En este cuarto volumen, la revista centra su atención en la relación entre **empresa y derechos humanos**, un ámbito cada vez más relevante en el contexto local, nacional e internacional. Las actividades empresariales tienen un impacto directo en la vida de las personas y comunidades, particularmente en derechos como el **trabajo digno, la igualdad y no discriminación, el medio ambiente sano, la salud y el acceso a la justicia**. Por ello, resulta indispensable analizar el papel del sector privado como actor corresponsable en la prevención de violaciones a derechos humanos y en la generación de prácticas alineadas con estándares de debida diligencia y responsabilidad social.

Desde la CDHEC se reconoce que **la protección de los derechos humanos no es una tarea exclusiva del Estado**. Si bien corresponde a las autoridades prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos, **las empresas también tienen la responsabilidad de respetarlos en todas sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones laborales y comunitarias**. En este sentido, la Comisión promueve una visión preventiva, basada en el diálogo, la adopción de buenas prácticas y el fortalecimiento de una cultura empresarial comprometida con la dignidad humana.

Esta edición de DH Coahuila aborda la temática de empresa y derechos humanos desde distintos enfoques y voces especializadas, con el objetivo de visibilizar retos, compartir experiencias y difundir herramientas que permitan avanzar hacia modelos de desarrollo económico compatibles con los derechos humanos. La difusión de estos contenidos forma parte del compromiso permanente de la CDHEC de impulsar la corresponsabilidad social y fomentar la participación activa de todos los sectores en la construcción de un Coahuila más justo e incluyente. Se invita a las y los lectores a conocer el contenido de este cuarto volumen y a sumarse a esta reflexión colectiva.

JOSÉ ÁNGEL RODRÍGUEZ CANALES
*PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE COAHUILA*





ÍNDICE

EFEMÉRIDES

Datos relevantes de efemérides relacionadas con los derechos humanos.

2

DESTACADOS DH COAHUILA

Datos relevantes de la CDHEC.

4

LA CDHEC EN NÚMEROS

Actividades de promoción y protección de derechos humanos.

Resumen ejecutivo de recomendaciones emitidas.
Convenios celebrados.

12

ENTREVISTA

Lourdes Cobos, Presidenta del Clúster de la Industria Automotriz de Coahuila.

35

PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Artículos académicos y de opinión.
Comentario de recomendación CDHEC.

43

RECOMENDACIÓN CINEMATOGRÁFICA

Reseña de la película "Erin Brokovich" de Steven Soderbergh

80

EFEMÉRIDES

17 DE JULIO: DÍA MUNDIAL DE LA JUSTICIA INTERNACIONAL

Conmemora la histórica adopción del Estatuto de Roma, el 17 de julio de 1998 y destaca la importancia de continuar la lucha contra la impunidad y de llevar justicia a las víctimas de los crímenes de guerra, lesa humanidad, genocidio y de recordar la necesidad de asegurar un continuo apoyo al sistema de justicia internacional por parte de todos los Estados que se han comprometido a ello a través de la adhesión a este importante instrumento internacional.



23 DE AGOSTO: DÍA INTERNACIONAL DEL RECUERDO DE LA TRATA DE ESCLAVOS Y DE SU ABOLICIÓN

El 23 de agosto de 1791, en Saint Domingue, un grupo de hombres y mujeres sometidos a la esclavitud se levantaron en armas contra la opresión de colonos blancos para proclamar su independencia. La revuelta tuvo éxito y marcó un precedente.

Se conmemora este evento con la finalidad de inscribir la tragedia del comercio de esclavos en la memoria de todos los pueblos y enfatizar la lucha contra todas las formas de opresión y racismo que existen en la actualidad.



12 DE SEPTIEMBRE: DÍA NACIONAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Fue instituida por el Senado de la República en el año 2020, con esta conmemoración, México reafirma su compromiso de trabajar hacia una sociedad más inclusiva, que reconozca y garantice los derechos de todas las personas, sin importar su condición, así como la implementación de medidas concretas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres con discapacidad y fomenten su participación activa en la sociedad.





2 DE OCTUBRE: DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA

Se conmemora el aniversario del nacimiento de Mahatma Gandhi, líder del movimiento de la Independencia de la India y pionero de la filosofía de la no violencia. Este día es una oportunidad para diseminar el mensaje de la no violencia, incluso a través de la educación y la conciencia pública, manifestándose el deseo de asegurar una cultura de paz, tolerancia, comprensión y no violencia.

6 DE NOVIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE EN LA GUERRA Y LOS CONFLICTOS ARMADOS

Proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de noviembre del 2001, para promover la protección del medio ambiente en tiempos de conflicto armado, cuando los ecosistemas y recursos naturales se deterioran mucho más allá del período de conflicto, extendiéndose más allá del territorio nacional y de la generación actual, su defensa representa la subsistencia y la resiliencia de las sociedades, la prevención de nuevos conflictos y la obtención de paz.



20 DE DICIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL DE LA SOLIDARIDAD HUMANA

Es una fecha para celebrar nuestra unidad en la diversidad, así como para recordar a los Gobiernos que respeten sus compromisos con los acuerdos internacionales, igualmente para sensibilizar al público sobre la importancia de la solidaridad, para poder lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluida la erradicación de la pobreza; y para motivar nuevas iniciativas para proteger el planeta y garantizar la dignidad para todos.

DESTACADOS DH•COAHUILA

PRIMERA CARRERA 5K POR LOS DERECHOS HUMANOS EN COAHUILA

El día domingo 26 de octubre, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza (CDHEC) llevó a cabo la **primera Carrera 5K por los Derechos Humanos**, evento que se distinguió por su carácter inclusivo y por promover la convivencia social a través del deporte. Esta actividad representó una estrategia innovadora de promoción y difusión, orientada a fortalecer la cultura de los derechos humanos desde espacios recreativos y de participación ciudadana.

La carrera tuvo como objetivo principal fomentar la igualdad, la inclusión y el respeto a los derechos de todas las personas, impulsando la práctica del deporte como un medio para fortalecer la



salud, la integración comunitaria y los valores de solidaridad y respeto mutuo. La CDHEC refrendó con ello su **compromiso de acercar el mensaje de los derechos humanos a la población mediante actividades accesibles, dinámicas y con alto impacto social.**

El evento contó con categorías dirigidas a **mujeres, hombres, personas con discapacidad, niñas y niños**, garantizando la participación de diversos sectores de la sociedad sin ningún tipo de restricción. Esta estructura permitió visibilizar la importancia de la igualdad de oportunidades y del derecho a la recreación, elementos fundamentales para el desarrollo integral de las personas.

A la convocatoria respondieron **250 participantes, entre ellos representantes de instituciones educativas, ciudadanía en general y personas del sector empresarial**, con quienes la Comisión mantiene una relación de colaboración constante. La participación de este sector fortaleció los vínculos interinstitucionales y reafirmó el interés compartido en la construcción de entornos inclusivos y respetuosos de los derechos humanos.

Es importante señalar que el evento se desarrolló sin fines de lucro, lo que permitió la libre participación de todos los interesados. Además, se contó con el valioso respaldo de las autoridades municipales y la colaboración de la Universidad Autónoma de Coahuila. Asimismo, empresas como Grupo Amistad, Neapco, Borgwarner y Coca Cola brindaron patrocinios, contribuyendo de manera significativa al éxito de la actividad.

La Carrera 5K por los Derechos Humanos se consolidó como **uno de los proyectos más relevantes y significativos** del 2025 para la CDHEC, al posicionarse como un referente de participación ciudadana, integración social y promoción activa de los valores que sustentan la labor institucional.



CDHEC PRESENTA SU PRIMER OBRA DE TEATRO EN PARRAS, COAHUILA

El 12 de noviembre se llevó a cabo **la primera edición de "Céfiro", una obra de teatro original desarrollada por la CDHEC** y presentada en el Teatro Juárez, ubicado en la Zona Centro del municipio de Parras de la Fuente. Esta iniciativa forma parte de las estrategias de promoción cultural de la Comisión y tiene como propósito utilizar las artes escénicas como herramienta educativa para fortalecer la cultura de derechos humanos en la entidad.

"Céfiro" invita a la sociedad, especialmente a las juventudes, a reflexionar sobre temas como **inclusión, salud mental, igualdad, dignidad humana y acompañamiento comunitario**, resaltando la importancia del cuidado mutuo y la libertad. A través de su narrativa, la obra busca sensibilizar sobre las diversas formas en que las y los jóvenes experimentan situaciones que requieren apoyo emocional, respeto y espacios seguros para su desarrollo.

El evento contó con la asistencia de **autoridades municipales y estatales, así como de representantes de instituciones educativas**. Al finalizar la función, se entregaron reconocimientos a las y los estudiantes que integraron el elenco, así como a la Mtra. Sonia Barrera, directora del proyecto teatral de la Universidad Carolina de Saltillo, con el acompañamiento del Ayuntamiento de Parras.

La función se presentó ante **más de 120 personas, aforo máximo del Teatro Juárez**, lo que refleja el interés de la comunidad en participar en espacios culturales con enfoque de derechos humanos. Con este tipo de actividades, la CDHEC reafirma su compromiso de promover y difundir una cultura de respeto, inclusión y participación activa de las juventudes, utilizando el arte como un medio accesible y significativo para la sensibilización social.



PROFESIONALIZACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Durante el periodo de julio a diciembre, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila, a través de su Unidad de Capacitaciones, desarrolló una intensa agenda de acciones orientadas a la promoción, difusión y profesionalización en derechos humanos, logrando una población total atendida de **19,740 personas** mediante la realización de **475 actividades en distintas regiones del estado**. Estas acciones se dirigieron a diversos grupos poblacionales, incluyendo niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas adultas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y servidores públicos.

En materia de profesionalización de cuerpos de seguridad, se implementaron **programas de capacitación dirigidos a personal operativo de la Secretaría de Seguridad Pública**, particularmente en temas relacionados con el Uso de la Fuerza y la Prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes. Estas acciones incluyeron la segunda ronda del programa estatal más amplio en esta materia, con capacitaciones realizadas en las regiones sureste, laguna, centro, carbonífera y norte, beneficiando a 355 elementos policiales, con énfasis en el marco legal, la actuación con enfoque de derechos humanos y la prevención de violaciones a derechos fundamentales.

De manera complementaria, se fortaleció la **formación inicial de nuevos elementos policiales a través de la Academia de Policía de Saltillo**, impartiendo el módulo "Los Derechos Humanos y su Aplicación en la Función Policial" a 50 cadetes, con una duración de 40 horas. Este proceso formativo tuvo como objetivo reforzar la comprensión de los derechos humanos como eje transversal de la actuación policial, reconociendo a las y los elementos de seguridad como garantes y titulares de derechos.

**475
ACTIVIDADES**

**19,740
PERSONAS
ATENDIDAS**



En el ámbito de la administración pública estatal, y en coordinación con la **Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas**, se desarrolló el **Programa Estatal de Capacitación y Profesionalización**, derivado de una encuesta de necesidades de capacitación. A través de ciclos de videoconferencias, se impartieron temas como liderazgo, desarrollo personal e inclusión con perspectiva de género y discapacidad, logrando capacitar a 1,285 servidores públicos de diversas dependencias y entidades estatales.

Asimismo, en coordinación con la Secretaría de Salud, se realizaron jornadas de capacitación dirigidas a las y los responsables de establecimientos residenciales especializados en el tratamiento de adicciones, abordando la conceptualización de los derechos humanos. Estas capacitaciones se llevaron a cabo en todas las regiones del estado y permitieron atender a 324 personas, fortaleciendo el enfoque de derechos humanos en contextos de atención especializada.



En materia de promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes, se desarrollaron múltiples estrategias. A través del programa Club DH, se realizaron actividades formativas y lúdicas en escuelas primarias, beneficiando a 1,456 niñas y niños, de los cuales 106 fungieron como promotores de derechos humanos, mediante 239 sesiones. De forma paralela, se atendieron 5,502 adolescentes en 49 escuelas secundarias, así como 663 madres y padres de familia mediante pláticas sobre crianza positiva, y 482 jóvenes en ferias de la salud en distintas regiones del estado.



En el sector privado, se consolidó el programa Empresa y Derechos Humanos, destacando la promoción y entrega del Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos. Durante el periodo se trabajó con empresas y cámaras empresariales, se capacitó a 2,074 personas, se entregaron distintivos a 23 empresas en 2025 y se avanzó en la renovación del 90% de las empresas previamente adheridas, alcanzando una población beneficiada de 37,846 personas a través de estas acciones.



Finalmente, se impulsaron acciones transversales de sensibilización y cercanía social, como las actividades realizadas en el marco de los 16 Días de Activismo contra la Violencia hacia las Mujeres, con 409 personas atendidas, así como los Círculos Ciudadanos, mediante los cuales se atendió a 126 personas, principalmente personas adultas mayores y personas con discapacidad, fortaleciendo el diálogo comunitario y la difusión de los derechos humanos desde un enfoque participativo e incluyente.



MÁS DE 690 PARTICIPANTES EN LA 2ª EDICIÓN DEL CONCURSO DE DIBUJO INFANTIL DE LA CDHEC

Con una amplia respuesta por parte de la niñez coahuilense, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila, a través de su Unidad de Capacitaciones, llevó a cabo la Segunda Edición del Concurso de Dibujo Infantil “Las aventuras del Club DH y el Oso Promotor”, logrando la participación de 691 niñas y niños provenientes de 12 municipios del estado.

La convocatoria estuvo vigente del 8 de septiembre al 24 de octubre de 2025 y tuvo como objetivo fomentar, desde la infancia, el conocimiento y la promoción de los derechos humanos a través de la expresión artística. Para asegurar una difusión amplia e incluyente, se realizaron diversas acciones, entre ellas pláticas de redes sociales de la CDHEC, spots de radio en “Ánimoso Mañanero” y “La Reina”, así como visitas a escuelas en distintas regiones del estado, lo que permitió llegar a comunidades del norte, centro, laguna y sureste de Coahuila.

El entusiasmo y creatividad de las y los participantes se reflejó en cada uno de los trabajos recibidos, los cuales abordaron de manera sensible y original los valores de la educación, la igualdad, el respeto y la dignidad humana, ejes centrales del Club DH y del personaje del Oso Promotor.

En la Categoría A, el Primer Lugar fue otorgado a Larissa Nicol Salas Flores, del municipio de Piedras Negras. El Segundo Lugar correspondió a Danna Sofía González Durón, de Múzquiz, y el Tercer Lugar a Haley Daiana Hernández Nieto, de Saltillo. Asimismo, se entregaron menciones honoríficas a Noa Lucía Sierra Cazares (Torreón) y Mateo Cervantes Gómez (Torreón), en reconocimiento a la calidad y mensaje de sus dibujos.



Por su parte, en la Categoría B, el Primer Lugar fue para Génesis Fabela, de la región Frontera. El Segundo Lugar lo obtuvieron Edgar Herrera, de Saltillo, y el Tercer Lugar fue para Regina Pedroza, también de Saltillo. Las menciones honoríficas en esta categoría fueron otorgadas a Ariadne Díaz (Saltillo), Dulce Ximena Guevara Ruiz (Saltillo), Santiago Moreno Arreola (Acuña) y Andrea De La Rosa (Saltillo).



EL PRESIDENTE PRESENTA SU INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2025

El pasado 9 de diciembre de 2025, el presidente de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila (CDHEC), Mtro. José Ángel Rodríguez Canales, presentó el Informe de Actividades 2025, en el que dio cuenta de los avances, retos y acciones emprendidas por el organismo durante el último año. La comparecencia se llevó a cabo en el marco de la sesión ordinaria del Congreso del Estado, ante la LXIII Legislatura, en un ejercicio de rendición de cuentas que reafirma el compromiso institucional con la transparencia, la legalidad y la defensa de la dignidad humana en la entidad.

Durante su intervención, el ombudsperson estatal expuso los principales resultados obtenidos por la CDHEC en materia de promoción, protección, defensa y difusión de los derechos humanos, destacando el fortalecimiento de programas estratégicos, la atención a grupos en situación de vulnerabilidad y la consolidación de mecanismos de vinculación interinstitucional. Asimismo, subrayó la importancia de mantener una política de puertas abiertas, cercana a la ciudadanía y con enfoque preventivo, que permita atender de manera oportuna las problemáticas que enfrenta la población coahuilense.

El informe también puso énfasis en las acciones de capacitación y formación impulsadas por la Comisión, así como en los esfuerzos por ampliar la cultura de derechos humanos en los ámbitos público, privado y social. En este sentido, se resaltó el trabajo coordinado con autoridades estatales y municipales, así como con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, lo que ha permitido multiplicar el alcance de las estrategias institucionales y fortalecer la presencia territorial de la CDHEC.



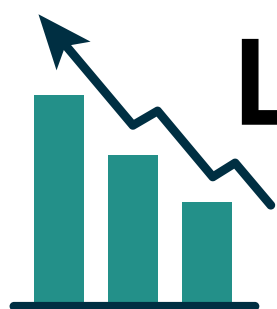
La comparecencia se desarrolló en un ambiente de respeto institucional y diálogo democrático ante las y los integrantes de la LXIII Legislatura, quienes atestiguaron la exposición de resultados y las líneas de acción proyectadas para el siguiente periodo. Este ejercicio representa un mecanismo fundamental de control y evaluación del desempeño del organismo público autónomo, al tiempo que permite visibilizar los desafíos persistentes en materia de derechos humanos en el estado.

La CDHEC agradece de manera especial la presencia de las personas titulares de diversas instituciones estatales y municipales, así como de rectoras, rectores y representantes de universidades, integrantes de organizaciones de la sociedad civil, representantes del sector empresarial y público en general que se dieron cita para acompañar la presentación del informe. Su asistencia refrenda la relevancia del trabajo colaborativo y el interés común por fortalecer una agenda de derechos humanos sólida y participativa en Coahuila.

Con la presentación del Informe de Actividades 2025, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila reafirma su compromi-

so de continuar trabajando con profesionalismo, cercanía y enfoque humanista en favor de todas las personas. Bajo la conducción del Mtro. José Ángel Rodríguez Canales, el organismo mantiene la convicción de que la rendición de cuentas, la coordinación interinstitucional y la participación social son pilares indispensables para avanzar hacia una entidad más justa, incluyente y respetuosa de los derechos humanos.





LA CDHEC EN NÚMEROS

VISITADURÍA GENERAL



EXPEDIENTES DE
QUEJA
REGISTRADOS

852

RECOMENDACIONES
EMITIDAS

20

EXPEDIENTES DE
QUEJA
CONCLUIDOS

497

MEDIDAS DE
PROTECCIÓN
SOLICITADAS

21



AUTORIDADES SEÑALADAS CON MAYOR FRECUENCIA

- La Policía Preventiva Municipal
- Secretaría de Educación
- La Secretaría de Seguridad Pública

PRINCIPALES VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS

- Ejercicio indebido de la función pública
- Detención arbitraria

*Los datos aquí presentados corresponden a la limitación temporal del 1 de julio al 31 de diciembre de 2024.

RECOMENDACIONES EMITIDAS*

Una recomendación es una resolución sin carácter vinculante que determina las conclusiones que ponen fin a un procedimiento tramitado ante la Comisión.

Las recomendaciones son documentos que van dirigidos a los superiores jerárquicos de las autoridades y/o personas servidoras públicas, estatales o municipales, que vulneraron los derechos humanos de alguna persona.

Toda recomendación señalará las propuestas y medidas para la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos humanos y, en su caso, para la reparación de los daños que se hubieren ocasionado.

ART 2 .XIX DE LA LEY DE LA CDHEC

RECOMENDACIÓN 11/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Civil de Coahuila dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado con operatividad en Región Centro, Coahuila de Zaragoza (PCC Región Centro).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Violación al Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio indebido de la función pública

Derecho a la Privacidad

a) Allanamiento de morada

Derecho a la Libertad Personal

a) Tratos crueles, inhumanos y degradantes

HECHOS

Los agraviados fueron vulnerados en sus derechos humanos, toda vez que, los agentes de la Policía Civil de Coahuila dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado con operatividad en Región Centro, Coahuila de Zaragoza (PCC Región Centro) variaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar asentadas en el informe policial homologado, con motivo de la privación de la libertad de los agraviados, dejando en evidencia la falta de honestidad y probidad.

De igual manera, Ag2 fue vulnerado en su derecho a la privacidad, toda vez que Agentes de la PCC Región Centro, se presentaron en su domicilio e ingresaron al mismo, sin el consentimiento de las personas que legalmente podían proporcionarlo.

Es posible determinar que Ag1 y Ag2 fueron privados de su libertad, por los mismos agentes, puesto que, variaron las circunstancias relacionadas con su detención, lo que avala el supuesto de detención arbitraria. A su vez, se desprende que durante los hechos hicieron uso de la fuerza de forma injustificada y desproporcionada, generándoles huellas físicas de violencia en el cuerpo.

*Los datos aquí presentados corresponden a la limitación temporal del 1 de julio al 31 de diciembre de 2025.

RECOMENDACIÓN 12/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores públicos del R. Ayuntamiento de Torreón, Coahuila de Zaragoza (R. Ayuntamiento de Torreón); Agentes dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Torreón (DSPM Torreón); Agentes adscritos a diversas corporaciones de seguridad pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza (SSP); y Agentes de Investigación Criminal dependientes de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Laguna I (AIC Región Laguna I).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Libertad de Expresión

a) Derecho a la manifestación pública

Derecho a la Igualdad y al Trato Digno

a) Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

HECHOS

Las agraviadas fueron vulneradas en sus derechos humanos, debido a que, en la marcha conmemorativa del Día Internacional de la Mujer realizada en el municipio de Torreón, Coahuila de Zaragoza, al tener conocimiento previo de la ruta trazada por la Asamblea “Mujeres que Luchan por Mujeres” y que el referido evento sería realizado el 08 de marzo de 2024, los servidores públicos del R. Ayuntamiento de Torreón, Coahuila de Zaragoza, implementaron acciones en la Plaza Mayor ubicada frente al Palacio Municipal del R. Ayuntamiento de Torreón que, impidieron el libre desarrollo de la marcha, misma que se ha organizado por más de 5 años consecutivos en el mencionado municipio, con lo cual transgredieron el derecho a la manifestación pública de las personas asistentes a la marcha. Así mismo las autoridades responsables ejecutaron actos de violencia sobre las personas asistentes.

RECOMENDACIÓN 13/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes del Ministerio Público de la Unidad de Atención Temprana de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Norte I de Piedras Negras.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y a la Seguridad Jurídica

a) Dilación en la Procuración de Justicia.

HECHOS

La parte quejosa presentó una querrella el 13 de agosto de 2024 por la probable responsabilidad en la comisión del delito de abuso de confianza cometido en perjuicio del mismo, en la cual se advirtieron extensos lapsos de inactividad entre actuaciones de la autoridad responsable, sin que se advierta causa legal alguna que justifique el retraso y evidenciando la omisión de realizar diligencias y/o actos tendientes a obtener los datos de pruebas que se consideren idóneos para establecer la existencia o no del ilícito que se investiga.

RECOMENDACIÓN 14/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Civil Coahuila adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública del estado y Dirección de Seguridad Pública Municipal de Acuña, Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indevido de la Función Pública y Falsa Acusación

Derecho a la Libertad

a) Detención Arbitraria

Derecho a la Integridad y Seguridad Personal

a) Lesiones.

HECHOS

Ag1 fue vulnerado en sus derechos humanos al ser detenido por la presunta comisión de una conducta delictiva, fue trasladado a las oficinas de la agencia del ministerio público, elaborando el Informe Policial Homologado por los hechos ocurridos, en el que los agentes asentaron que la detención del quejoso se verificó en circunstancias que resultaron alteradas y por lo tanto, falsas, toda vez que existen dos informes policiales elaborados sobre los mismos hechos, por lo cual, no existe certeza, acerca de las circunstancias que los motivaron a realizar la detención y la forma en que fue llevada a cabo la misma, así que, es posible determinar que la parte agraviada fue privada de su libertad, por agentes de la PCC-SSP, sin causa legal que justificara su acción. Así mismo durante los hechos, la autoridad responsable hizo uso de la fuerza de forma injustificada y desproporcionada, generándole a la parte agraviada huellas físicas de violencia en el cuerpo.

Aunado a lo anterior, se desprende que, posterior a la referida detención, los Agentes de la Policía Civil Coahuila, omitieron poner a la persona detenida a disposición inmediata de la autoridad competente y sin que se advirtiera causa legal alguna que justificara la referida dilación en la puesta a disposición.

De igual forma fueron vulnerados los derechos humanos de Ag2, por elementos de la PCC Acuña, en atención a que con su accionar generaron actos de molestia en perjuicio del agraviado, sin que su intervención estuviere justificada de ninguna forma, ya que no existe fundamento y motivo para su proceder, lo que se traduce en un incumplimiento con las obligaciones derivadas de la relación jurídica existente entre el Estado y los servidores públicos, como en este caso los elementos policiacos que con su proceder afectaron derechos de la persona mencionada.

RECOMENDACIÓN 15/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores públicos adscritos a la Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Tramitación Masiva de Casos de Robos de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Carbonífera (FGE Región Carbonífera), con domicilio en Melchor Múzquiz, Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

- a) Dilación en la Procuración de Justicia
- b) Irregular Integración de la Carpeta de Investigación.

HECHOS

El quejoso presentó una denuncia por el delito de robo agravado en su modalidad de implementos agrícolas, lo que derivó en el inicio de una carpeta de investigación, se puede observar, que desde la interposición de la denuncia por parte del quejoso ante la unidad de Atención Temprana de casos de la FGE Región Carbonífera y después de que esta fuera canalizada a la Unidad de Tramitación Masiva de Casos de Robos de FGE Región Carbonífera, se advirtió un periodo de 2 años, 9 meses y 15 días de inactividad injustificada en el trámite de dicha carpeta de investigación, generando así una Dilación en la Procuración de Justicia, así como un abandono y desatención de la función persecutora del delito de robo agravado en su modalidad de implementos agrícolas, actualizando así el supuesto de Irregular Integración de la Carpeta de Investigación.

RECOMENDACIÓN 16/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores Públicos del Centro de Atención Múltiple N ° "X", adscritos a la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Igualdad y al Trato Digno

- a) Violación al derecho de las niñas, niños y adolescentes (NNA) a una educación inclusiva.

HECHOS

La menor de edad, fue vulnerada en sus derechos humanos, toda vez que, los Servidores Públicos del Centro de Atención Múltiple N° "X", adscritos a la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza incurrieron en irregularidades dentro de su proceso educativo, al haberle impuesto la prohibición del uso de pañal desechable, por contar con más de seis años de edad, y la disminución del horario escolar por el hecho de no controlar esfínteres, dicha regulación a iniciativa propia del CAM, a pesar de que la menor presentara discapacidad de Trastorno del Espectro Autista (TEA) y contar con constancias médicas de su terapeuta que justifica el uso de pañal desechable.

RECOMENDACIÓN 17/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores Públicos de la Presidencia Municipal de Frontera, Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Negativa al Derecho de Petición.

HECHOS

El quejoso, no recibió respuesta por parte de autoridades municipales a las solicitudes, relacionadas con la suspensión de una obra de construcción de una barda edificada presuntamente sin su autorización en su bien inmueble, sin que a la fecha exista constancia de que se haya emitido respuesta formal, en contravención al mandato constitucional que impone a toda autoridad la obligación de responder en breve término y de manera fundada y motivada cualquier petición formulada por los gobernados.

RECOMENDACIÓN 18/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores Públicos de la Unidad de Atención Temprana y de la Unidad de Tramitación Masiva de Casos Mesa III, de la Región Norte II, de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y a la Seguridad Jurídica

a) Dilación en la Procuración de Justicia.

HECHOS

La parte quejosa presentó una denuncia por el delito de daños culposos de cuantía mayor y lesiones culposas en contra del Municipio de Acuña, dando inicio a una carpeta de investigación, emitiéndose acuerdo de inicio sin detenido, por la Agencia del Ministerio Público adscrito a la Unidad de Atención Temprana, en donde se clasifican los hechos denunciados por la quejosa, como el delito de Omisión Punible de Pasillos Peatonales o de Señales Indicadoras de Peligro en vía Pública en contra del Sistema Municipal de Aguas y Saneamiento de Acuña, Coahuila, además se solicitaron actos de investigación al Inspector de la Agencia de Investigación Criminal y el peritaje en materia de criminalística de campo, turnándose a la Unidad de Investigación de Tramitación Masiva de Casos, de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza (MP FGE Región Norte II) donde continúa en trámite, observándose grandes periodos de inactividad entre una y otra actuación, sin que se advierta causa legal alguna que justifique la tardanza, incurriendo en un retardo o entorpecimiento malicioso o negligente en la función investigadora del delito.

RECOMENDACIÓN 19/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Grupo de Reacción Laguna (GRL) dependiente de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Torreón, Coahuila de Zaragoza (DSPM Torreón).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y a la Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indevido de la Función Pública

Derecho a la Privacidad

a) Allanamiento de Morada

Derecho a la Libertad Personal

a) Detención Arbitraria.

HECHOS

Los agraviados fueron vulnerados en sus derechos humanos, por actos cometidos por elementos del Grupo de Reacción Laguna dependientes de la DSPM Torreón, ya que, en un primer momento, ingresaron sin motivo o autorización a los domicilios de dos de los agraviados, posteriormente procedieron a detener ilegalmente a uno de ellos, sin orden de aprehensión que les facultara para realizar dicha detención, así como sin que se haya acreditado alguno de los supuestos de flagrancia o caso urgente. Y aunado a lo anterior, del análisis del Informe Policial Homologado y del resto del material probatorio, se desprende que los elementos responsables asentaron datos erróneos y hechos diferentes a los que realmente acontecieron, particularmente con respecto a la forma en que desarrolló la detención del agraviado. Constituyendo una actuación arbitraria y desproporcionada por parte de la DSPM Torreón.

RECOMENDACIÓN 20/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores públicos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Torreón, Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indevido de la Función Pública y Violación a una Tutela Efectiva.

HECHOS

Las agraviadas fueron vulneradas en su derecho a la legalidad y seguridad jurídica por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Torreón, Coahuila, debido a omisiones en un procedimiento laboral. En dicho proceso, se había embargado un inmueble como garantía de un convenio ratificado en 2018. Posteriormente, el 22 de octubre de 2024, las afectadas solicitaron la cancelación del gravamen y la restitución del inmueble, pero la autoridad no resolvió oportunamente. La Comisión correspondiente solicitó en tres ocasiones una conciliación y un informe detallado a la Junta, sin obtener respuesta. Solo hasta el 23 de junio de 2025, ocho meses después, se acordó la promoción presentada.

Esto constituye una violación a los derechos humanos de las quejasas, al incumplirse con la tutela efectiva y al omitirse la emisión de acuerdos y la entrega de informes en los plazos debidos.

RECOMENDACIÓN 21/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores públicos del Hospital General de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, "X", dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

a) Hostigamiento Sexual.

HECHOS

La agraviada fue vulnerada en sus derechos humanos, debido a que durante su estancia en el Hospital General "X, al ser médica interna de pregrado, sufrió actos reiterados de hostigamiento sexual, por quien ostentaba el cargo de Subdirector médico del turno X. La conducta desplegada por el referido servidor público incluyó comentarios de índole sexual, insinuaciones persistentes, actos de intimidación y otras formas de violencia, lo cual actualiza una violación a los derechos humanos de la parte agraviada en la modalidad de Hostigamiento Sexual.

RECOMENDACIÓN 22/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores Públicos dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de San Juan de Sabinas, Coahuila de Zaragoza (DSPM San Juan de Sabinas).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Integridad y a la Seguridad Personal

a) Daño a la Integridad Física

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indebido de la Función Pública

Derecho a la Propiedad y a la Posesión

a) Aseguramiento Indebido de Bienes.

HECHOS

El quejoso fue objeto de diversos supuestos de violaciones a derechos humanos, toda vez que el 15 de febrero del 2025, los servidores Públicos dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de San Juan de Sabinas, Coahuila de Zaragoza (DSPM San Juan de Sabinas), variaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar asentadas en el informe policial homologado levantado en la misma fecha de los hechos, con motivo de la privación de la libertad de la parte agraviada, dejando en evidencia la falta de honestidad y probidad.

De igual forma, los servidores públicos de la DSPM San Juan de Sabinas, aseguraron una motocicleta propiedad del quejoso y tras su liberación se negaron a devolverla hasta el día de hoy, exigiendo una gran cantidad de dinero para su entrega. Aunado a esto, se desprende que durante los hechos hicieron uso de la fuerza de forma injustificada y desproporcionada, generándole a la parte agraviada huellas físicas de violencia en el cuerpo.

RECOMENDACIÓN 23/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Servidores públicos del Instituto de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza (Pensiones del Estado).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Negativa al Derecho de Petición.

HECHOS

El quejoso presentó un escrito el 15 de mayo de 2025, ante Pensiones del Estado, a través del cual solicitó el retiro de las aportaciones que realizó al fondo para el retiro, sin que la autoridad le haya brindado respuesta.

Por lo anterior considerando que conforme a lo dispuesto por los artículos 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y 17 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza (CPECZ), los servidores públicos de Pensiones del Estado, cuentan con quince días para brindar respuesta a la petición formulada por cualquier ciudadano, se actualiza el supuesto de negativa de derecho petición.

RECOMENDACIÓN 24/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Preventiva Municipal de Arteaga, Coahuila de Zaragoza (PPM Arteaga) dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Arteaga, Coahuila de Zaragoza (DSPM Arteaga).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio indebido de la función pública

Derecho a la Libertad

a) Detención arbitraria y Retención ilegal

Derecho a la Integridad y Seguridad Personal

a) Daño a la integridad física

Derecho a la Igualdad y al Trato Digno

a) Derecho de los adolescentes a que se proteja su integridad.

HECHOS

El agraviado fue vulnerado en sus derechos humanos, toda vez que, los agentes de la Policía Preventiva Municipal de Arteaga (PPM Arteaga) dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Arteaga, Coahuila de Zaragoza (DSPM Arteaga), variaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar asentadas en el informe policial homologado (IPH) con motivo de la privación de la libertad de la parte agraviada, aunado a que los mencionados oficiales municipales actuaron fuera de la circunscripción territorial del municipio.

Además, al realizar la detención del agraviado, los agentes procedieron, sin causa que justificara su acción, puesto que, no contaban con orden de aprehensión girada por juez competente y sin que aplicara alguno de los supuestos de flagrancia o caso urgen-

te previstos en la CPEUM, lo que actualiza la modalidad de detención arbitraria. De igual manera, se acreditó que los agentes de la DSPM Arteaga mantuvieron retenido al inconformante por un tiempo excesivo, sin ser puesto a disposición inmediata de la autoridad competente y sin que se justificara la referida dilación en la puesta a disposición realizada ante el Juez Calificador correspondiente, por lo que, resulta claro que se actualiza el supuesto de retención ilegal.

Aunado a lo anterior durante la intervención de los agentes hicieron uso de la fuerza de forma injustificada, generándole a la parte agraviada huellas físicas de violencia en el cuerpo, de igual manera, se actualizó una violación al derecho a la igualdad y al trato digno del menor de edad, considerando que, los agentes municipales fueron omisos en tomar las medidas pertinentes inmediatas para el resguardo del menor de edad, con lo cual se atentó contra el interés superior de la niñez.

RECOMENDACIÓN 25/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Preventiva Municipal de Frontera adscritos a la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Frontera, Coahuila de Zaragoza (DSPM Frontera).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indebido de la Función Pública

Derecho a la Propiedad y a la Posesión

a) Transgresión del Derecho a la Protección de la Propiedad.

HECHOS

El quejoso presentó una queja en contra de agentes de la DSPM Frontera, toda vez que fue víctima de ejercicio indebido de la función pública y transgresión del derecho a la protección de la propiedad. Así mismo, los agentes de la DSPM Frontera no documentaron adecuadamente las circunstancias en que realizaron su intervención, pues no se encontró dato alguno en los archivos digitales o físicos de lo sucedido, además de que los agentes agredieron físicamente al quejoso, por lo que se acredita que su actuación implicó una falta de probidad en su función, así como la omisión de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

De igual manera durante la intervención de los agentes de la DSPM Frontera, al quejoso le fue sustraída una cartera, objeto que posteriormente aparece en el video aportado por el mismo, en donde se muestra como el elemento de la policía arroja desde la ventana de la unidad del lado del copiloto, un objeto de color negro, el cual al hacerle zoom al video se ve claramente que es una cartera, corroborando el dicho de la víctima respecto de la pérdida de su patrimonio.

RECOMENDACIÓN 26/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Elementos de la Policía Preventiva Municipal de Piedras Negras (PPM Piedras Negras) dependientes de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio Indevido de la Función Pública

Derecho a la Privacidad

a) Allanamiento de Morada.

HECHOS

El quejoso fue vulnerado en sus derechos humanos, debido a que el 31 de mayo de 2025, elementos de la Policía Preventiva Municipal de Piedras Negras, variaron las circunstancias en las que intervinieron durante los hechos en los que detuvieron a una persona, al cual siguieron hasta un despacho jurídico propiedad del agraviado haciendo uso de la fuerza para lograr su cometido.

Durante la intervención los elementos policiales ingresaron de forma arbitraria al despacho del agraviado, con el fin de detener a una persona que busco refugio ante su inminente detención, sin que previamente hubieran solicitado el permiso de quien legalmente pudiera darlo, por lo cual su ingreso fue de forma sorpresiva y sin que se justificara en virtud de que no existían motivos legales para realizarlo, aun y cuando el agraviado manifestó su negativa ante el ingreso de los agentes a su despacho.

RECOMENDACIÓN 27/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agencia del Ministerio Público de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Laguna I.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Dilación en la Procuración de Justicia.

HECHOS

El quejoso en el mes de septiembre del 2019, presentó una denuncia ante la autoridad responsable, por el delito de robo, abuso de autoridad y lesiones. Una vez analizadas las constancias que obran integradas a la referida indagatoria, se advirtieron extensos lapsos de inactividad entre actuaciones, sin que se advierta causa legal alguna que justifique la tardanza, incurriendo en un retardo o entorpecimiento malicioso o negligente en la función investigadora del delito.

RECOMENDACIÓN 28/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Civil de Coahuila dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado con residencia en Acuña, Coahuila de Zaragoza (PCC Acuña).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la legalidad y seguridad jurídica

a) Ejercicio indebido de la función pública y

Derecho a la privacidad

a) Allanamiento de Morada

HECHOS

La quejosa fue objeto de violaciones a derechos humanos por elementos de la Policía Civil Coahuila de la Secretaría de Seguridad Pública con adscripción en la Ciudad de Acuña, Coahuila de Zaragoza, quienes la detuvieron por la presunta comisión de un delito, omitiendo fundar y motivar ese acto de autoridad, conforme a la ley, no obstante tener el deber legal de hacerlo. Se acreditó que no documentaron adecuadamente las circunstancias en que realizaron su intervención, lo cual implicó una falta de probidad en su función, así como la omisión de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de su empleo, cargo o comisión. De igual manera el día en cita, los agentes se presentaron en su negocio e ingresaron al mismo, sin el consentimiento de las personas que legalmente podían proporcionarlo, circunstancia que actualiza el supuesto de allanamiento de morada.

RECOMENDACIÓN 29/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Tramitación Masiva de Casos de Delitos de Familia de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Laguna I (FGE Laguna I).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y a la Seguridad Jurídica

a) Dilación en la Procuración de Justicia.

HECHOS

El quejoso presentó una denuncia en el mes de marzo de 2024, ante los servidores públicos de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Tramitación Masiva de Casos de Delitos de Familia de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, Región Laguna I (FGE Laguna I), toda vez que fue víctima del delito de violencia familiar, una vez analizadas las constancias que obran integradas a la referida indagatoria, se advirtieron extensos lapsos de inactividad, entre una y otra actuación, sin que se advierta causa legal alguna que justifique la tardanza, por lo cual se puede determinar que los servidores públicos de la Agencia del MP Región Laguna I incurrieron en un retardo o entorpecimiento negligente en la función investigadora del delito.

RECOMENDACIÓN 30/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Agentes de la Policía Civil de Coahuila con residencia en el municipio de Parras de la Fuente, Coahuila (PCC Parras de la Fuente) dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza (SSP).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

a) Ejercicio indebido de la Función pública y Falsa acusación

Derecho a la Libertad

a) Detención arbitraria y Retención ilegal

Derecho a la Propiedad y a la Posesión

a) Aseguramiento indebido de bienes.

HECHOS

El quejoso fue vulnerado en sus derechos humanos, toda vez que, los agentes de la Policía Civil de Coahuila con residencia en el municipio de Parras de la Fuente, Coahuila (PCC Parras de la Fuente) dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza (SSP) variaron las circunstancias asentadas en el informe policial homologado con motivo de la privación de la libertad del quejoso. De igual manera los agentes estatales realizaron la detención del agraviado, sin causa que justificara su acción, puesto que no contaban con orden de aprehensión girada por un juez competente y sin que aplicara alguno de los supuestos de flagrancia o caso urgente previsto en la CPEUM, lo que actualiza la modalidad de detención arbitraria.

Así mismo se advirtió que posterior a la detención, los agentes estatales mantuvieron retenido al quejoso por un tiempo excesivo, sin ser puesto a disposición inmediata de la autoridad competente y sin que se justificara la referida dilación en la puesta a disposición, actualizando la modalidad de retención ilegal.

A su vez derivado de la mencionada intervención los agentes estatales aseguraron los objetos contenidos en la mochila que portaba el quejoso, sin que se documentara la mencionada circunstancia en los partes informativos rendidos, por consiguiente, ante la omisión de documentar adecuadamente la cadena de custodia respectiva, no hay evidencia que confirme su paradero o destino final.

1 RECOMENDACIÓN GENERAL PERSONAS MIGRANTES

RECOMENDACIÓN 01/2025

AUTORIDADES RESPONSABLES

Todos los municipios del Estado de Coahuila de Zaragoza; la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Zaragoza (SSP); la Secretaría de Salud del Estado de Zaragoza (SS).

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

Derecho a la igualdad y no discriminación

Derecho a la legalidad y seguridad jurídica

Derecho a la libertad personal

Derecho a la salud.

HECHOS

Se fundamenta en estudios y análisis de quejas relacionadas con personas en contexto de migración, principalmente a la violencia generalizada y a las constantes violaciones a los derechos humanos, así como en investigaciones sobre la movilidad de población en el estado de Coahuila.

Además, se tomaron en cuenta las solicitudes de información realizadas a autoridades municipales, así como los informes rendidos por autoridades estatales, con la finalidad de tener conocimiento respecto a las actuaciones que se implementan en atención a personas bajo esta condición jurídica, lo que exige una intervención urgente y coordinada para abordar estas problemáticas para que sean atendidas desde el primer contacto con las autoridades.



SERVICIOS CDHEC

El proyecto “Brigadas y Derechos Humanos” es una estrategia de acercamiento territorial impulsada por la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila, orientada a acercar información, orientación y servicios en materia de derechos humanos a comunidades con acceso limitado, priorizando a personas y grupos en situación de vulnerabilidad; durante el periodo de julio a diciembre de 2025 se llevaron a cabo brigadas por todas las regiones del estado.

39

BRIGADAS MUNICIPALES

1845

ASESORÍAS, GESTORÍAS, ORIENTACIÓN Y/O QUEJA

Como parte de los servicios que brinda en beneficio de la comunidad coahuilense, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila realiza el levantamiento de quejas, así como orientaciones jurídicas, asesorías y gestiones, a través de actividades informativas, atención directa y talleres comunitarios, con el propósito de garantizar que todas las personas, sin importar su ubicación, puedan conocer y ejercer sus derechos humanos.

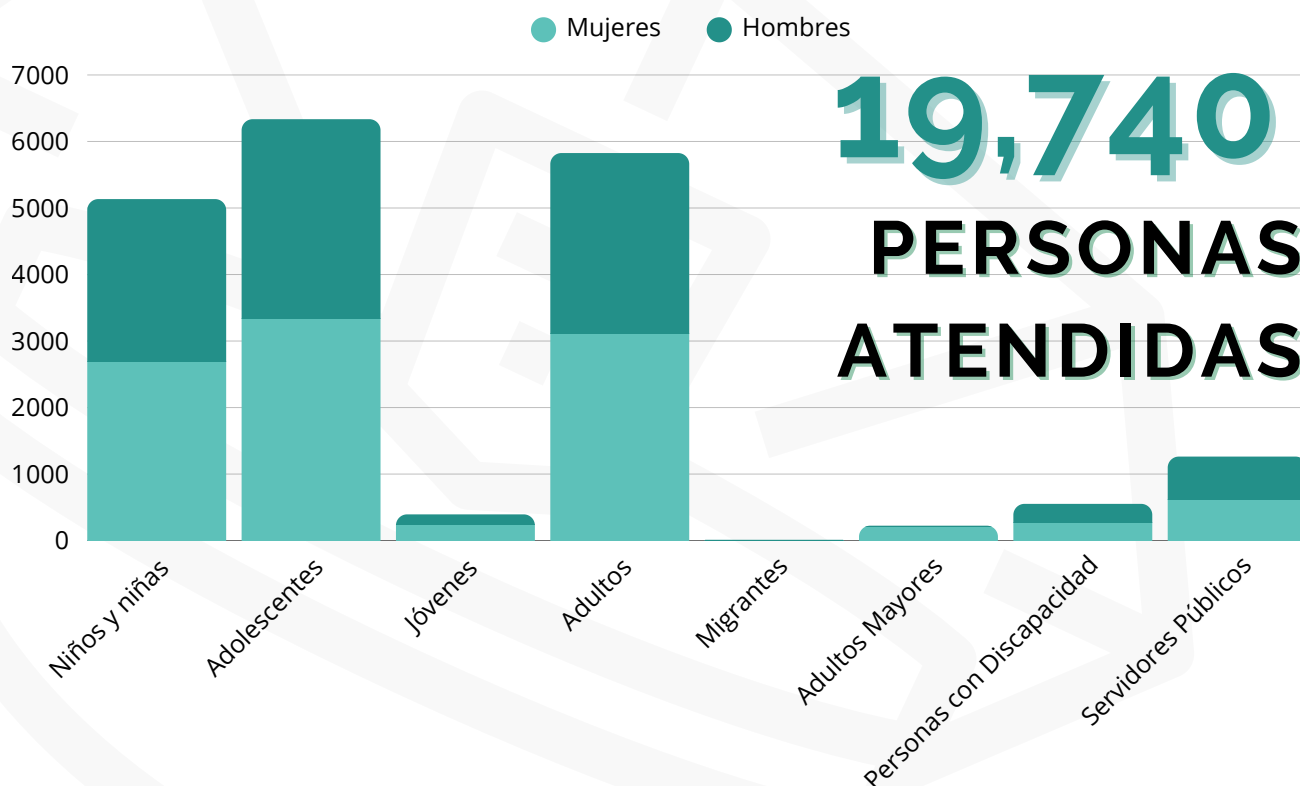


CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

503

ACTIVIDADES REALIZADAS

CURSOS ÚNICOS	88
ACCIONES DE VINCULACIÓN	19
CONFERENCIAS	140
PANEL	10
CURSO/TALLER DESARROLLO	15
SESIONES DE CLUB DH	180
MÓDULOS INFORMATIVOS	7
REUNIONES DE TRABAJO	6
DISTINTIVO Y VIDEOCONFERENCIAS	34
JORNADAS	1
ENCUENTROS	3



*Los datos aquí presentados corresponden a la limitación temporal del 1 de julio al 31 de diciembre de 2025.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE DERECHOS HUMANOS DE LA CDHEC

Además de coordinar la publicación de la revista DH Coahuila, llevó a cabo diversas actividades* en el ámbito de la difusión y sensibilización sobre derechos humanos.

JURADOS

- 1 XIII Premio Estatal de Contraloría Social 2025
- 2 Transparencia en Corto 2025
- 3 Segunda Competencia Interamericana de derechos Humanos

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 1 Opiniones consultivas CIEDH
- 2 Recomendaciones CDHEC

PONENCIAS

- 1 La importancia de construir ambientes académicos seguros, inclusivos y formativos bajo un enfoque transversal de DDHH.
- 2 Arte que resiste: Artivismo y DDHH
- 3 Conversatorio "Ley de amparo, sus modificaciones y efectos en la sociedad civil"



Recomendación 16/2025

Derecho a la educación inclusiva



Una menor diagnosticada con **Trastorno del Espectro Autista (TEA)**, que contaba con constancia médica sobre la necesidad de usar pañal desechable, fue **vulnerada en sus derechos humanos** cuando el **Centro de Atención Múltiple (CAM)** al que asistía le prohibió la entrada por no poder controlar sus esfínteres. Como consecuencia, el CAM redujo su horario escolar.

Ante esta situación, la madre de la menor presentó una queja ante la **Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila (CDHEC)**. Al considerar que el caso formaba parte de sus atribuciones, la Comisión emitió una serie de recomendaciones.



*Los datos aquí presentados corresponden a la limitación temporal del 1 de julio al 31 de diciembre de 2025.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE DERECHOS HUMANOS DE LA CDHEC

PUBLICACIONES

1 Lanzamiento de la Revista DH Coahuila Vol. : Derechos de las Personas Desaparecidas y sus Familiares.

2 ¿El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación es un Tribunal Abierto? - Libro de la Academia Interamericana de Derechos Humanos.

3 DH Coahuila: Una estrategia para prevenir la violencia digital en la niñez y adolescencia. Gaceta Binacional de DDHH México-argentina. 7 ed. denominada "protección de la niñez y la adolescencia en la era digital.

4 Luis Ovalle, Gisel y Rodríguez Canales, José Ángel (en prensa): "DH Coahuila: una estrategia para prevenir la violencia digital en la niñez y adolescencia", en la Gaceta Binacional de DDHH México. Argentina 7ed. denominada "Protección de la niñez y la adolescencia en la era digital".

5 Dallas Buyers [2013]: Discriminación contra personas con VIH/SIDA, "Cine y personas ensituación de vulnerabilidad. Entre Ficción y realidad.

Los órganos públicos autónomos en México y su relevancia en la protección de los derechos humanos*

Autonomous public bodies in Mexico and their relevance in the protection of human rights

JOSÉ ÁNGEL RODRÍGUEZ CANALES*

Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila
ORCID: 0009-0006-6971-0926

Fecha de recepción: 05 junio 2025

Fecha de aceptación: 12 junio 2025

SUMARIO: I. Introducción. II. Los organismos públicos autónomos en México. III. El papel de los organismos autónomos para la protección de los DDHH. IV. Conclusiones. V. Referencias.

RESUMEN: El presente artículo analiza el papel de los órganos públicos autónomos en México, con el fin de determinar su relevancia en la protección de los derechos humanos. El análisis se realiza a partir de la revisión de la literatura académica y de la experiencia de los organismos autónomos en México.

PRODUCCIÓN ACADÉMICA

DOLOR Y PROTESTA EN LAS MADRES DE LOS DESAPARECIDOS. REFLEXIONES DESDE UNA INVESTIGACIÓN DE CAMPO EN COAHUILA, MÉXICO. [1]

THOMAS AURELIANI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Sumario: I. Introducción. II. ¿Qué es la prisión preventiva oficiosa? III. Criterios de la Corte IDH. IV. Pronunciamientos sobre la reforma. V. Reflexiones finales.

ABSTRACT

Este artículo analiza el papel del dolor en la experiencia de activismo social y político de las madres de víctimas de desaparición forzada. A través de la literatura sociológica sobre estudios de movimientos sociales y su relación con las emociones, y gracias a una investigación de campo realizada en Coahuila (México) con el colectivo de familiares FUUNDEC-FUNDEM, el trabajo busca destacar la capacidad de esta emoción, típicamente asociada a la esfera privada e íntima del individuo, para desencadenar procesos de movilización y consolidar y fortalecer la identidad colectiva de grupos sociales como las asociaciones de familiares de víctimas de violencia organizada.

Palabras clave: dolor; violencia; protesta; movimientos sociales; activismo maternal.

PREMISA

«Estas asociaciones, movilizadas a partir del dolor, se han posicionado como un vínculo entre lo singular y lo universal, entre lo privado y lo público, entre lo personal y lo político, entre lo individual y la polis» (Turnaturi, 2013). Esta frase de Gabriella Turnaturi, autora de uno de los primeros manuales en italiano sobre sociología de las emociones (1995), contiene el núcleo temá-

tico y analítico que proponemos aquí. En su análisis de las asociaciones de familiares de víctimas del terrorismo en Italia (1991), la socióloga destaca el papel impulsor de las emociones ante una demanda pública de justicia y verdad. El análisis que proponemos aquí se mueve en esta dirección a partir de una investigación empírica realizada en México junto con un colectivo de familiares de víctimas de desaparición forzada, los desaparecidos. Utilizando la perspectiva teórica de los estudios de movimientos sociales y mediante el uso de entrevistas discursivas, la observación participante y el análisis de documentos públicos del colectivo FUUNDEC-FUNDEM –acrónimo de Fuerzas Unidas por Nuestros Desaparecidos en Coahuila y México [2]– la contribución pretende enfocar el dolor como una emoción debilitante vinculada a la experiencia de sufrimiento de las madres (debilitating emotion) pero también y sobre todo como una emoción

[1] Este artículo es una traducción y revisión del artículo en italiano "Il dolore che mobilita: emozioni e protesta nelle madri dei desaparecidos", en "Sociologia Italiana", n. 24, pp. 167-182. DOI: 10.1480/281-2652-2024248.

[2] Desde el punto de vista organizativo, el colectivo cuenta con una estructura horizontal y una división de coordinación regional. Nacido como una entidad puramente regional con el nombre de FUUNDEC, desde 2011 ha ampliado su alcance a nivel nacional al dar origen a FUNDEM.

DH • COAHUILA | 38



*Los datos aquí presentados corresponden a la limitación temporal del 1 de julio al 31 de diciembre de 2025.

EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS: UN DISTINTIVO QUE TRANSFORMA LA CULTURA EMPRESARIAL EN COAHUILA.

PATRICIA DOMÍNGUEZ CORONADO
JAQUELINE A. RUIZ REYNOSA

Actualmente, es posible hablar del sector privado como un factor fundamental en el desarrollo de la vida social, económica y comunitaria, por lo que la incorporación de un enfoque de derechos humanos en las actividades empresariales se vuelve indispensable. Reconociendo esta situación, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila impulsa la insignia “Empresa comprometida con los derechos humanos”, una iniciativa que promueve prácticas responsables, sostenibles y centradas en el respeto y la dignidad humana dentro y fuera de los centros de trabajo.

Este distintivo, representa actualmente una herramienta de promoción y prevención que busca generar un cambio en las culturas internas de las organizaciones, buscando en todo momento fortalecer su compromiso con el respeto, la inclusión y la responsabilidad social en beneficio de las personas trabajadoras, sus familias y la comunidad en general.

¿QUÉ ES LA INSIGNIA “EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS?”

Esta insignia funciona como un reconocimiento para empresas instaladas en el territorio coahuilense que, por medio de sus prácticas cotidianas realizan acciones destacables en la promoción y protección de los derechos humanos. Estas acciones reflejan un compromiso genuino con la sociedad, al generar condiciones que favorecen el respeto a la dignidad de las personas, no solo en el ámbito laboral, sino también en sus contextos social y familiar.

El distintivo tiene como base los Principios Rectores sobre la Empresas y los Derechos Humanos, los cuales establecen la responsabilidad del sector empresarial de respetar los derechos humanos, con especial énfasis en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Desde esta perspectiva, la insignia busca que la persona y su dignidad humana se conviertan en el centro de



las actividades empresariales por medio de relaciones laborales armoniosas, prácticas de inclusión y no discriminación, así como la erradicación del trabajo infantil, tanto al interior de las empresas como en sus cadenas de suministro.

De igual forma, este distintivo ayuda en la resolución de conflictos laborales, así como al fortalecimiento de habilidades en el personal que contribuyan a la creación de entornos de trabajo más justos, seguros y respetuosos.



ORIGEN, FUNDAMENTO Y LA LLEGADA DEL DISTINTIVO A COAHUILA

En agosto de 2003, la subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos. Aquí es donde el distintivo encuentra el fundamento de su creación.



Más adelante, durante el 2012, La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua se adhirió a la Red Mexicana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De esta actividad de vinculación surgió la creación del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos", estableciéndose como un precedente a nivel nacional sobre la colaboración entre la industria y los derechos humanos.



En el estado de Coahuila, este distintivo fue implementado gracias al trabajo y gestión del actual presidente de la CDHEC, Mtro. José Ángel Rodríguez Canales, quien celebró un convenio de colaboración con la Comisión de Chihuahua el 20 de marzo de 2024. Por medio de este convenio, se otorgó la licencia a la CDHEC para implementar este distintivo por todo el territorio coahuilense.

Posteriormente, el presidente de la Comisión, en colaboración con su equipo de trabajo se dedicó a recorrer diversas regiones de Coahuila, desarrollando reuniones con diferentes cámaras empresariales y representantes del sector privado, con el objetivo de difundir información sobre el distintivo y fomentar la participación voluntaria de las empresas.

EL PROCESO PARA OBTENER LA INSIGNIA

Se buscó que el proceso de acreditación del distintivo fuera accesible, formativo y transparente. Por esta razón, lo primero que se solicita a las empresas es responder un cuestionario de autoevaluación conformado por 99 indicadores organizados en 7 ejes distintos:

1. Política de derechos humanos
2. Prácticas laborales armoniosas
3. Fortalecimiento institucional
4. Inclusión
5. No discriminación
6. Entorno social
7. Protección al medio ambiente

Posterior a la evaluación, se realiza una visita por parte del personal de la CDHEC, durante la cual se recaban evidencias documentales y digitales que respaldan las prácticas implementadas por la empresa. Y, al concluir el proceso, se lleva a cabo un evento al interior de cada organización para la entrega oficial del distintivo, reconociendo públicamente el compromiso asumido.

La insignia tiene una vigencia de un año a partir de su entrega, puede renovarse anualmente sin costo y permite a las empresas acreditadas utilizar el isologo del distintivo en su publicidad y documentos institucionales.

7 Ejes
99
Indicadores



RESULTADOS E IMPACTO EN COAHUILA

Desde su implementación en el estado, el distintivo ha tenido un impacto importante. Durante su primer año de implementación, se les entregó su acreditación a 50 empresas de todas las regiones de Coahuila. En 2025, 42 de estas fueron renovadas y se acreditaron 23 más, alcanzando un total de 65 empresas acreditadas actualmente.

Estas renovaciones han beneficiado a 31,142 personas, mientras que las nuevas acreditaciones impactaron en 6,704 personas. Sumando un total de 37,846 personas beneficiadas gracias a este reconocimiento.

Es importante destacar el fortalecimiento que este programa ha traído a la relación entre la CDHEC y el sector empresarial. Lo que deriva en un aumento en la demanda de capacitaciones en materia de derechos humanos, impartidas de forma virtual y presencial. Capacitaciones desarrolladas por personal especializado de la Comisión y por la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos. A través de estas acciones se ha capacitado a más de 2,178 personas.

LISTADO DE EMPRESAS ACREDITADAS

1. Promotora Deportiva GAN ACEREROS
2. MG
3. Cadena Comercial OXXO
4. Equipo Automotriz Americana, Joyson Safety Systems, Monclova
5. NISSAN, Monclova
6. Puro Taco
7. Super SUSHI
8. Vitali
9. El Torito Mega Carnes
10. AMAS Amelia Asesorías
11. Agua Santa María Embotelladora BEDA
12. SUZUKI Monclova
13. Renault Monclova
14. MAGNA, sabinas.
15. La Estaca
16. Tanajara
17. Centro Médico Z'Cruz
18. Internacional Rania
19. Hotel Nuve
20. Greenwood Hotel
21. Lear Corporation Torreón Planta 1
22. Lear Corporation Torreón Planta 2

LISTADO DE EMPRESAS ACREDITADAS

22. Andalucía Clínica de Especialidades club
23. Deportivo Algodoneros Laguna
24. Grupo Crumex
25. Ene Boutique
26. Los Yukis
27. ROGMA Biotechnologies
28. Centro Médico Avieli SC
29. Hotel Bed Bed Abasolo
30. Hotel Bed Bed Estrella
31. Hotel Bed Bed Perla
32. Hotel Bed Bed Corregidora
33. Universidad Iberoamericana Torreón
34. Santos Laguna S.A. de C.V.
35. Restaurante UMO Penthouse
36. Frenesi
37. SUZUKI Piedras Negras
38. LEAR Planta 1 y 2
39. LEAR planta 3
40. LEAR planta 4
41. OXXO, Plaza Saltillo
42. OXXO, Plaza Ramos Arizpe
43. LEAR Plaza Saltillo
44. LEAR Plaza Ramos II
45. Kinema
46. Borgwarner campos Ramos Arizpe
47. Estampados Magna de México
48. DAIMLER Truck Planta Saltillo
49. Amistad Industrial Developers
50. Neapco México
51. Automotriz de Sabinas
52. LEAR Arteaga
53. Borgwarner Saltillo
54. Hotel KAY de Torreón
55. Centro Médico Galerías
56. ESQUITEC TELEMETRÍA Y DESARROLLO
57. Espacio 8311 Arquitectura y Urbanismo
58. GG SYNERGY
59. GD AFFILIATES S. DE R.L. DE C.V.
60. Seguridad Industrial de Monclova
61. GG Trailers
62. Enertech Manufacturin
63. Corporacion Altos de Chavón
64. Automotriz Monclova
65. Club de golf "El Socorro"
66. Parque Xochipilli de Monclova
67. MANTTRA-GIMSA
68. BEDA Automotriz
69. Museo Biblioteca Pape
70. MAXION
71. Integraciones Turísticas Rosita, Hotel Rosa de Oro
72. Menchaca restaurant

BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

La insignia “Empresa comprometida con los derechos humanos” genera una serie de beneficios importantes para los establecimientos entre los que se destaca un aumento en el reconocimiento y reputación ante la sociedad, clientes e inversionistas; el fortalecimiento de su competitividad; y una mayor motivación, compromiso y productividad de parte del personal.

Asimismo, las empresas que consigan su acreditación pueden consolidar una relación de colaboración con la CDHEC, lo que les permite acceder al catálogo de más de 45 cursos de capacitación en materia de derechos humanos impartidos por personal especializado con el objetivo de fortalecer continuamente su cultura organizacional con enfoque de derechos humanos.



RETOS Y PROYECCIÓN A FUTURO

Con el futuro en la mira, la Comisión tiene como objetivo importante fortalecer el acompañamiento a las empresas acreditadas, ampliar su número de participantes y seguir consolidando el distintivo como una buena práctica institucional en la entidad. La convocatoria de participación se abre anualmente durante el mes de enero y cierra el 31 de octubre, con la meta de alcanzar 100 empresas acreditadas en Coahuila.

El distintivo se encuentra disponible para cualquier empresa interesada en comprometerse activamente en la formación de una cultura de respeto, inclusión y desarrollo de mejores prácticas en materia de derechos humanos, reafirmando que el respeto a la dignidad humana es un eje indispensable para el desarrollo adecuado del sector privado.



● ENTREVISTA* ●

Uno de los fines de la sociedad es implementar los valores que se contemplan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y dichos valores y derechos incluyen no solo a las personas físicas, sino también a las personas morales como lo son las empresas.

La calidad del contexto en el que nos encontramos las personas, en muchos aspectos, depende del trabajo que se lleva a cabo por las empresas, dentro de las cuales deben cuidarse aspectos desde el acceso a necesidades básicas hasta derechos como la indemnización cuando ocurre un perjuicio o el acceso a la seguridad social.

En las empresas, deben implementarse políticas públicas para que cualquier persona –y grupos que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad– puedan ejercer sus derechos y para que no corran riesgos como el de una terminación laboral injustificada. En ese sentido, tomando en cuenta que los derechos humanos son de tutela y garantía irrenunciables por el Estado, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza cuenta con el “Distintivo: Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”, que tiene como objeto reconocer el esfuerzo de las empresas a través de un mecanismo de autogestión y evaluación, que se basa en siete ejes:

1. Política de los derechos humanos.
2. Prácticas laborales armoniosas.
3. Fortalecimiento organizacional.
4. Inclusión.
5. No discriminación.
6. Entorno social.
7. Protección al medio ambiente.

Entre las más de 70 empresas a las que la CDHEC ha otorgado el Distintivo, se encuentra BorgWarner, Ramos Arizpe, que en el mes de enero de 2026 recibió la renovación de tal reconocimiento. Para este número de la Revista DH Coahuila, hemos tenido la oportunidad de entrevistar a Lourdes Cobos, Directora de la Planta Turbo de dicha empresa, a efectos de que nos comparta, entre otras cosas, las formas en las que BorgWarner implementa los valores y derechos humanos en su operatividad diaria.

LOURDES COBOS



Se desempeña actualmente como Presidenta del Clúster de la Industria Automotriz de Coahuila –siendo la primera mujer en ocupar este puesto– y Directora de la Planta Turbo en BorgWarner, Ramos Arizpe. Lourdes egresó de la Facultad Autónoma de Nuevo León, y cuenta con más de 20 años de experiencia en la industria automotriz llevando a cabo distintas operaciones, en áreas de ingeniería y administración de proyectos. Profesionalmente, se ha desempeñado en puestos de Ingeniería en Manufactura, Ingeniería de Producto, así como Gerente de Lanzamientos y Calidad. En el 2024 se convirtió en la primera mujer Gerente General de la planta Turbo de BorgWarner, Ramos Arizpe.

*El contenido de la entrevista fue editado para mayor claridad, con autorización de la entrevistada.

¿PODRÍAS COMPARTIRNOS TU NOMBRE, TU PUESTO ACTUAL Y LAS PRINCIPALES RESPONSABILIDADES QUE TIENES DENTRO DE BORGWARNER?

Mi nombre es Lourdes Cobos, estoy actualmente encargada de la dirección de BorgWarner Ramos Arizpe, planta Turbo. Tengo casi dos años de pertenecer a la compañía. Además, he trabajado en la industria automotriz los últimos veinticinco años de mi carrera.

¿CÓMO DESCRIBIRÍAS LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MATERIA, POR EJEMPLO, DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRATO DIGNO CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PLANTA DE RAMOS?

BorgWarner es una empresa comprometida al cien por ciento con la salud, integridad y bienestar de nuestros empleados, así como de nuestros colaboradores. En nuestra cultura, aparte de ser una planta que se preocupa por los empleados, tenemos todo el sistema para que sea uno de los mejores lugares para trabajar.

Entonces, nuestra cultura está basada en los principios de BorgWarner a nivel global, pero aparte de eso, este campus se rige bajo la certificación Great Place to Work lo que hace que el organismo se enfoque en el bienestar de las personas que trabajan con nosotros. Esa es la cultura de BorgWarner Ramos Arizpe.

Este campus se rige bajo la certificación Great Place to Work lo que hace que el organismo se enfoque en el bienestar de las personas que trabajan con nosotros.



ADEMÁS DEL DISTINTIVO DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LOS DERECHOS HUMANOS, TAMBIÉN TIENEN EL DISTINTIVO DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN LA REGIÓN. ¿QUÉ SIGNIFICA ESTE DISTINTIVO PARA USTEDES?

Este distintivo es muy importante para nosotros porque para poderlo obtener tienes que cumplir con una serie de requisitos, no solo inscribir el organismo. Se tiene que cumplir con muchos aspectos que cada año son evaluados para ver si tu empresa aplica para la renovación de este distintivo.

Cabe mencionar que no es un distintivo único para la industria, entonces nosotros como BorgWrner competimos para estar ranqueados por este distintivo con diferentes sectores y rubros de compañías como hoteles, hospitales, y compañías que no son propiamente de manufactura. Este es el doceavo año consecutivo en el cual estamos no solo certificados con el Great Place to Work, sino ranqueados también. Muchas empresas pueden estar certificadas, pero el organismo Great Place to Work escoge, dentro de cada segmento, empresas con el mayor puntaje para competir entre ellas por los lugares en todo México, entonces no solamente se trata de tener la certificación sino también que la empre-

sa esté ranqueada, en ese sentido llevamos ranqueados los últimos años y en el 2025 tuvimos el lugar 57 nacional, compitiendo con otras empresas que no son de manufactura.

En cuanto a las empresas de manufactura, son muy pocas las que están ranqueadas, precisamente por el ambiente de la industria que es un poco más exigente y que tiene otro tipo de presión, entonces el competir con otro tipo de empresas y estar rankeado en el número 57 de 100 a nivel nacional es un gran privilegio y logro. Significa muchísimo para BorgWarner contar con esa certificación y también quiero que sepas que todo se evalúa a través de nuestros empleados año con año; ellos son los que, a través de la encuesta y a través de la auditoría, califican todos los puntos como compromiso, liderazgo, bienestar, salud mental, engagement, y básicamente ellos son los que nos rankean. Los 1,700 empleados que tenemos son quienes contestan la encuesta y de acuerdo con estos resultados es como sale la puntuación.



ESTO SEGURAMENTE TIENE QUE VER CON EL HECHO DE QUE SE SIENTAN BIEN AL IR A TRABAJAR, Y NO BUSQUEN UNA FORMA DE NO ACUDIR DE MANERA JUSTIFICADA.

Así es, la gente es muy feliz en BorgWarner y así lo dicen textualmente. Puedes hablar con los equipos de trabajo aquí para corroborarlo.

Han venido a hacernos assessments, o encuestas para saber cómo se encuentra el clima laboral. A nivel directivo traemos consultores externos para hacer este sondeo laboral, porque muchas veces es complicado atender al cien por ciento de la población, pero sí se toma una muestra: de personal de recién ingreso, personal que lleva diez años, cinco años, etcétera.

Además, hacemos grupos de trabajo a los cuales se entrevista y se les pregunta: ¿qué te gusta de venir aquí? ¿qué no te gusta?; tuvimos un sondeo en enero de este año y la gente dice que está feliz. Literalmente dicen: “estamos felices porque venimos a trabajar con gusto, porque nos sentimos seguros, porque nos sentimos escuchados, porque nuestro equipo de líderes está a la par con nosotros trabajando en nuestras necesidades y en lo que nosotros requerimos para hacer nuestro trabajo bien”, es decir, la gente está muy comprometida.

MENCIONABAS LAS CAPACITACIONES Y CONSULTORÍAS, DIRIGIDAS AL PERSONAL DIRECTIVO Y OPERATIVO, PARA IDENTIFICAR CIERTAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE PUEDAN IRSE ATENDIENDO. ¿EN QUÉ CONSISTEN ESTAS CAPACITACIONES QUE TOMAN EN BORGWARNER?

Tenemos un programa de capacitación técnica, un programa de capacitación de liderazgo y otro de planes de trabajo para el entorno laboral y el engagement, que son grupos donde nos juntamos entre varios niveles de la organización a escucharnos one on one para generar planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo sobre en qué específicamente se tiene que capacitar a nuestro personal.

Te pongo un ejemplo: hubo una capacitación en la que las mismas personas empleadas de BorgWarner fuimos instructoras de liderazgo, de bienestar y de salud mental. Hacemos pláticas abiertas, en las cuales el personal se puede inscribir, llamadas BorgWarner Talks y estas pláticas son intencionales: si es el mes de la prevención del suicidio, la plática es sobre tal problemática; si es el mes de la conmemoración de la mujer, las pláticas tienen que ver con el tema; si es el mes del orgullo y la inclusión, traemos pláticas relacionadas con ello. En eso consiste nuestro plan de capacitación y de desarrollo de nuestro



personal. No solamente priorizamos la parte técnica, que es la que nos puede ayudar en el proceso productivo, sino también la parte emocional y de bienestar mental.

La gente es muy feliz en BorgWarner y así lo dicen textualmente. Puedes hablar con los equipos de trabajo aquí para corroborarlo.

¿CUENTAN CON ALGÚN COMITÉ O ÁREA DIRECTIVA ESPECÍFICA QUE DÉ SEGUIMIENTO A ESTAS CUESTIONES? ¿CUALQUIER ÁREA DIRECTIVA PUEDE PARTICIPAR?

Tenemos comités de trabajo, que además son voluntarios. El equipo de recursos humanos invita a la planta a pertenecer a ellos; nadie es obligado a participar en él.

Estos comités están conformados por empleados y empleadas y, con base en el feedback, se desarrolla el plan de trabajo del año, soportado por el equipo directivo, porque todo lo que se planea hacer debe llevar atrás un presupuesto. Los comités proponen en qué se tienen que enfocar los siguientes meses de la empresa: temas, capacitaciones y actividades de engagement que le puedan ayudar a nuestro personal.



ADEMÁS DE LAS ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A FAVOR DE LA SALUD MENTAL, ¿EXISTEN OTRAS FUNCIONES QUE USTEDES PROMUEVAN PARA GARANTIZAR CONDICIONES LABORALES SEGURAS, SALUDABLES Y LIBRES DE DISCRIMINACIÓN?

Junto con el comité de engagement que te comento, tenemos un comité de seguridad, donde entra la salud física y mental de nuestros trabajadores. Te cuento que hay un equipo que se llama "recorrido del liderazgo", donde los directivos y el staff caminamos por el piso de producción, no para auditar, sino para preguntar y hacer compromisos uno a uno con las personas colaboradoras sobre problemas o riesgos físicos y ergonómicos; a esto se da seguimiento en un tablero. Se lleva registro de cuántos compromisos se han hecho, cuántos se han cerrado y lo hacemos de persona a persona; en este tipo de compromisos puede ir cualquier aspecto relacionado con la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

¿QUÉ ACCIONES PUEDEN IMPLEMENTARSE PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES, JÓVENES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO LABORAL?

Para nosotros es muy importante siempre promover la igualdad y la equidad de género. No hay distintivo alguno en los puestos de trabajo para que puedan aplicar de manera exclusiva hombres o mujeres. Nuestra población es cincuenta por ciento mujeres y cincuenta por ciento hombres, y eso representa una equidad de género, desde que seleccionamos a nuestro personal nos aseguramos de que no haya filtro alguno que impida tener este tipo de apertura y de ser inclusivas e inclusivos.

Tenemos seis personas con discapacidad trabajando con nosotros, y contamos con condiciones laborales para que puedan trabajar de forma segura y de forma inclusiva, y cuidamos que no haya

diferencias que puedan afectarles negativamente. Nuestras condiciones laborales, tanto en la infraestructura como en cuanto a reglas y lineamientos de trabajo, son adecuadas para cualquier persona que trabaje en BorgWarner sin importar el género o alguna discapacidad. Todas y todos nos regimos bajo el mismo código de trabajo.

¿CÓMO HA SIDO TU EXPERIENCIA EN CUANTO A LA INCLUSIÓN Y LAS ACCIONES DE IGUALDAD QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA PODER ACCEDER A PUESTOS DE LIDERAZGO Y DIRECTIVOS, COMO EL TUYO?

Puedo decir que me siento en un lugar muy seguro para trabajar. Las personas que veo trabajando aquí son una fuente de motivación para seguir liderando un negocio tan grande.

Este campus es el más grande a nivel global de nuestra división y el negocio que dirijo, turbocargadores, es el más grande a nivel global. La verdad esto implica mucha responsabilidad, sabes que en una posición de liderazgo las cosas buenas se ven y las malas también, y tienes que predicar con el ejemplo; desde tu trinchera tienes que predicar con el ejemplo de inclusión, respeto y la colaboración, no tener actitudes que no sean compatibles con la empresa.

Entonces, para nuestras personas líderes a nivel global es muy importante que quienes nos encontramos al frente de este tipo de negocios cumplan con los requisitos éticos y de integridad, de inclusión y de responsabilidad como los que tiene BorgWarner.

Mi experiencia ha sido muy grata, a nivel local y global en cualquier foro en el que he estado con el CEO, presidente o vicepresidente, te sientes como si estuvieras en casa. Esto es vital para desarrollarte y pensar que puedes llegar a puestos importantes.

¿CUÁLES CONSIDERAS QUE SON LOS PRINCIPALES RETOS O ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE AÚN ENFRENTA BORGWARNER PARA CONSOLIDAR UN ENFOQUE ROBUSTO DE ESA RELACIÓN EMPRESA-DERECHOS HUMANOS A PESAR DE QUE YA EXISTEN AVANCES IMPORTANTES EN ESTE SENTIDO?

El reto principal es el liderazgo de las empresas, que desde la cabeza de la organización se piense esto como una prioridad. El reto es que ante todas las amenazas que hay -globales y comerciales, y lo que nos ha afectado como industria automotriz- no se deje de tener como prioridad a la gente, la seguridad, salud y el bienestar de nuestro personal. Se debe evitar tener el enfoque únicamente en números, muchas veces en estas posiciones nos podemos ver perdidos en estrategias y ver cómo ser más competitivo en el mercado, y todos estos temas del factor humano también cuestan, y son una inversión. Yo tengo interacción con muchos directivos y vicepresidentes de la región, así que les digo que todas estas comisiones representan una inversión porque se ven los beneficios que se tiene con la rotación, la productividad, las quejas de clientes, y con la calidad.

Hay compañías que no ven esto como una inversión, sino como un gasto, es diferente cuanto tienes ese enfoque. Para mí, el reto más importante es pensar que es una prioridad y anteponerlo a los números financieros, la producción y todos los factores externos que puedan hacer perder el enfoque de lo más importante, que es el aspecto humano y la gente.

¿CUÁLES CONSIDERAS QUE SON LOS PRINCIPALES RETOS O ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE AÚN ENFRENTA BORGWARNER PARA CONSOLIDAR UN ENFOQUE ROBUSTO DE ESA RELACIÓN EMPRESA-DERECHOS HUMANOS A PESAR DE QUE YA EXISTEN AVANCES IMPORTANTES EN ESTE SENTIDO?

Yo creo que el bienestar de las personas que trabajan en tu organización debe ser prioridad. Si las personas no vienen bien a trabajar, o si traen problemas en los que no puedas ayudar estos son factores importantes. El principio básico es que trabajamos con personas, no con máquinas, y no siempre están en las mejores condiciones emocionalmente, pero se les tiene que escuchar, hacerles saber que no están solos y que cuentan con una empresa que está comprometida con ellos. Sin duda, los números son una resultante del trabajo de las personas; cuando se tiene esa premisa en el plan estratégico, ves las cosas desde otro punto de vista.

En nuestro país, la mano de obra es lo que transforma y el dinero se genera en el piso de producción, y si no le invertimos a ello y no se tienen los mejores recursos, herramientas y condiciones de trabajo, es cuando vienen las fallas y una ruptura con lo que tú esperas. Mi llamado es que lo anterior se tome como prioridad, porque con ello se tiene a un equipo comprometido y contento de estar contigo y de pertenecer a una compañía como BorgWarner, así como miles de personas afuera que al ver tu camiseta preguntan si se está contratando ya que saben lo que implica este nombre. Para poder construir este branding no solo se necesita la mercadotecnia, sino vivirlo día a día.

**Seguiremos trabajando de la mano con la CDHEC.
Sin más, son bienvenidas y bienvenidos para cuando gusten
visitarnos en BorgWarner, ¡muchas gracias!**





LA EMPRESA QUE
RESPETA DERECHOS
HUMANOS
CONSTRUYE
CONFIANZA,
LEGITIMIDAD Y
FUTURO.



PRODUCCIÓN ACADÉMICA

LA FUNCIÓN REGULADORA DEL ESTADO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES ANTE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA EN LA OPINIÓN CONSULTIVA 32/35

LAURA ADRIANA ESPARZA GARCÍA[1]

UNIVERSIDAD DE MONTERREY

Sumario: I. Introducción. II. Deber del Estado: Estándar de principios Rectores sobre las obligaciones del Estado. III. Conclusiones

INTRODUCCIÓN

El cambio climático es una coyuntura que pone en evidencia que los impactos adversos de las actividades humanas son una prioridad en la agenda jurídica.[2] En este 2025 se emitieron instrumentos de alta relevancia sobre los efectos jurídicos ante el cambio climático través de Opiniones Consultivas a tres tribunales internacionales: sobre Cambio Climático y Derecho Internacional del Tribunal Internacional del Derecho del Mar,[3] sobre las Obligaciones de los Estados en materia de Cambio Climático de la Corte Internacional de Justicia,[4] y sobre Emergencia climática y derechos humanos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.[5]

La Opinión Consultiva 32/2025 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante OC 32) resulta en una aportación sustancial para los estudios sobre empresas y derechos humanos. Contrario a otros casos resueltos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en esta ocasión las actividades empresariales tienen un protagonismo mayor que se debe a su estrecha vinculación con los hechos que causan el daño a los derechos humanos.[6]

[1] Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Coordinadora de Proyectos en el Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey, México. (laura.esparzag@udem.edu)

[2] Iglesias Marquez, Daniel, "Los Principios Rectores en tiempos de la emergencia climática" en Cantú Rivera, Humberto y Pamplona, Danielle (coords) A una década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Tirant Lo Blanch, México, 2022, pág. 43.

Ver: Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Information Note on Climate Change and the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2023, disponible en:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/isues/business/workinggroupbusiness/Information-Note-Climate-Change-and-UNGPs.pdf>.

[3] Tribunal Internacional del Derecho del Mar, Advisory Opinion on Climate Change and International Law, 21 de mayo de 2024, https://www.itlos.org/fileadmin/itlos/documents/cases/31/Advisory_Opinion/C31_Adv_Op_21.05.2024_corr.pdf

[4] Corte Internacional de Justicia, Obligaciones de los Estados en materia de Cambio Climático, 23 julio 2025, <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/187/187-20250723-adv-01-00-en.pdf>

[5] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 32/25, Emergencia Climática y derechos humanos, 29 de mayo de 2025, <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1084981967>

[6] Iglesias Marquez precisa que la Corte IDH también ha mostrado cautela en su pronunciamiento sobre los derechos humanos frente a la emergencia climática. Op. Cit., pág. 48

La Corte IDH determina que la emergencia climática es la situación que se produce por el “aumento acelerado de la temperatura global, producto de diversas actividades de origen antropogénico, las cuales afectan de manera incremental y amenazan gravemente a la humanidad y, especialmente, a las personas más vulnerables.”[7] Así, la emergencia climática presenta impactos adversos graves y complejos para los derechos humanos de todas las personas para los cuales los Estados deben atender a través de acciones correspondientes a sus causas y consecuencias.[8]

En la OC 32 se expone que las actividades humanas organizadas a través de la industria emiten los gases de efecto invernadero (GEI) que provocan el calentamiento climático. Además, concluye que todos los sectores industriales aportan en alguna medida a ello; de esa manera, se devela el vínculo de las actividades empresariales con los derechos humanos. Esto permite constatar una de las premisas principales de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas: todas las empresas pueden afectar todos los derechos humanos.

Actualmente, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Principios Rectores), adoptados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011,[9] son el instrumento consensuado sobre la interacción entre los derechos humanos y las actividades empresariales.[10] Los Principios Rectores precisan que frente a los derechos humanos corresponde a los Estados “el deber de proteger”, a las empresas “la responsabilidad de respetar” y a ambos facilitar el “acceso a reparaciones” cuando se hayan constatado afectaciones a derechos humanos.

Pese a su origen en el sistema universal de derechos humanos, dentro del sistema interamericano, se ha determinado que existe compatibilidad entre las obligaciones convencionales y los Principios Rectores en las situaciones en que la actuación empresarial incide en el goce de los derechos humanos. [11] La Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Relatoría DESCA) publicó en 2019 el Informe “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”, en el cual desarrolla una interpretación sistemática y evolutiva de las obligaciones y deberes estatales en materia de derechos humanos cuando éstos se relacionan con las actividades empresariales. A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha hecho referencia a los Principios Rectores en diversas sentencias en las que examina la responsabilidad internacional de los Estados por hechos vinculados a actividades empresariales.[12]

Desde su adopción, los Principios Rectores han ganado hegemonía como parámetro para determinar el nivel de cumplimiento de los Estados en la materia, por la legitimidad con la que cuenta. Esto se debe a que el

[7] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Op. Cit., párr. 183.

[8] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Op. Cit. párr. 183, 184.

[9] Consejo de Derechos Humanos, ONU, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/RES/17/4, 16 de junio de 2011.

[10] Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa, Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinarios en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022, p.16.

[11] Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, Relatora para Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales, OEA/Ser.L/V/II, CIDH/Relatora DESCA/INF.1/19, 1 de Noviembre de 2019.

[12] Pamplona, Danielle Anne y Herencia-Carrasco, Salvador “Enforcing the Business and Human Rights regime: Contributions from the InterAmerican Human Rights System 2, Journal du Droit Transnational, Vol. 0 – 2023.

ecosistema de las empresas y los derechos humanos se ha desarrollado principalmente alrededor de los Principios Rectores^[13]. Así, los estudios sobre las políticas públicas nacionales, los instrumentos internacionales, el marco normativo o las determinaciones judiciales se han evaluado conforme a su congruencia con lo establecido en los Principios Rectores.

En ese sentido, en este texto se cuestiona sobre la forma en que la OC 32 de la Corte IDH desarrolla los estándares de los Principios Rectores sobre la responsabilidad del Estado. Para ello, se propone como objetivo precisar el rol de los Estados desde una perspectiva jurídica, particularmente en relación con las funciones de regulación de las actividades empresariales, con el fin de identificar los criterios, alcances y obligaciones que la Corte Interamericana establece para la legislación de las actividades industriales. Es necesario advertir que la OC 32 también aporta contenido valioso sobre la responsabilidad empresarial, no obstante, este texto se acota al desarrollo obligacional para los Estados.

En ese tenor, este artículo argumenta que la OC 32 retoma los estándares de los Principios Rectores sobre funciones regulatorias del Estado para consolidar un marco de obligaciones donde la debida diligencia por las empresas y de mecanismos efectivos de control son elementos indispensables para el cumplimiento de los compromisos convencionales. Primeramente, se detalla el alcance de las obligaciones del Estado en la materia ante impactos empresariales y, en segundo lugar, los estándares específicos de regulación empresarial ante la emergencia climática.

II. DEBER DEL ESTADO: ESTÁNDAR DE PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO

La aproximación jurídica a la cuestión de los derechos humanos y las empresas implica observar la relación entre las obligaciones y las consecuencias de derecho que tienen tanto las empresas como los Estados. Conforme a su naturaleza jurídica, las empresas son entidades sujetas a obligaciones establecidas en el derecho interno de cada Estado, mientras que los Estados asumen obligaciones en el ámbito del derecho internacional.

En este sentido, en el derecho internacional de los derechos humanos, los Estados son los titulares de las obligaciones derivadas de los instrumentos internacionales de los que son parte. Por lo tanto, su incumplimiento constituye violaciones a los derechos humanos y se genera una responsabilidad jurídica. De ahí que los Estados son los obligados a emplear su jurisdicción y control para exigir a las empresas las conductas respetuosas a los derechos humanos a través de sus instrumentos normativos, como lo son las leyes o los reglamentos que imponen conductas o abstenciones.

En ese tenor, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores) explican el paradigma de las responsabilidades de las empresas y los Estados en los tres pilares “proteger, respetar y remediar”. Aunque los Principios Rectores no crean nuevas obligaciones de carácter jurídico, a través de los tres pilares atribuyen deberes distintos a las empresas y a los Estados. En el caso de las empresas son de naturaleza jurídica no vinculante y en el caso de los Estados se basan en las

[13] Véase Rodríguez Garavito, César “Conclusiones: El futuro del campo de las empresas y los derechos humanos: una visión ecosistémica” en Rodríguez Garavito, César Empresas y Derechos Humanos en el siglo XXI, Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores, 2018, p. 278. y Deva, Suria, “The UN Guiding Principles. Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe”, Business and Human Rights Journal, vol. 6, año 2021, núm 2, pp 1-16.

obligaciones jurídicas previamente asumidas en los instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos.^[14]

Los tres pilares tienen convergencia entre sí proyectando efectos para ambos actores. Particularmente para las empresas se detallan estándares de actuación que les son recomendados para evitar causar o contribuir a las violaciones a derechos humanos. En este último caso, el cumplimiento no es exigible dentro del derecho internacional sino en el derecho interno, siempre que éste lo reconozca. De ahí la relevancia de advertir que los tres pilares tienen incidencia en la interpretación de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

El Pilar I “el deber del Estado de proteger los derechos humanos” establece estándares que se fundamentan en las obligaciones asumidas por los Estados en los tratados de derechos humanos. Ahí se exige el uso de todas las competencias estatales para garantizar la vigencia de los derechos humanos frente a las actividades empresariales, y se detallan estándares sobre situaciones concretas como: cuando el Estado ejerce control empresarial o tiene relaciones comerciales, las actividades de las empresas en zonas afectadas por conflictos, los acuerdos internacionales de comercio e inversión y la participación del Estado en las instituciones multilaterales

.En el caso del Pilar II “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”, se centra en un deber de no causar daño que las empresas deben cumplir mediante acciones de prevención, mitigación y, en ciertos casos, reparación. En este sentido, se precisan los criterios mínimos que deben reunir las herramientas de gestión empresarial para producir los efectos pretendidos. Su vínculo con las obligaciones a cargo del Estado radica en que éste puede exigir esas medidas a través de su marco normativo o de sus políticas públicas.^[15]

Finalmente, el Pilar III “acceso a mecanismos de reparación” crea estándares dirigidos a que toda persona afectada por impactos adversos en sus derechos humanos derivados de actividades empresariales pueda obtener reparación. Este pilar subraya la importancia de un sistema que contemple tanto vías jurisdiccionales como no jurisdiccionales, instauradas por el Estado o por otros actores, incluidas las propias empresas. De este modo, se busca que los mecanismos de reparación sean efectivos y estén libres de obstáculos. En consecuencia, corresponde al Estado instaurar y activar los medios institucionales y normativos necesarios para hacer posible dicho objetivo.

Así las cosas, el cumplimiento de los Estados en sus obligaciones es determinante para que la agenda de derechos humanos se materialice. Aunque las empresas tienen un rol primordial en que sus actividades no afecten los derechos humanos de las personas, debe existir sinergia con las obligaciones del Estado para alcanzar la finalidad de respeto a los derechos.

Esto se sustenta en el derecho internacional donde se reconoce que la responsabilidad del Estado incluye responder por hechos causados por particulares cuando sean personas que ejercen poder público, que se encuentran bajo control o dirección del Estado, o bien que actúan en ausencia o defecto de las autoridades oficiales.^[16]

[14] Cantú Rivera, Humberto, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?” en Anuario Mexicano de Derecho Internacional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, vol. XIII, 2013, pp. 313-354

[15] Bardel, Daniela, “La obligación de proteger mediante la regulación y el deber de respetar a través de la debida diligencia”, en Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa (coords.), Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinarios en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 39

[16] Organización de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, Responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos, A/RES/56/83, 28 de enero 2002.

En congruencia con ello, en el derecho internacional de los derechos humanos se observa esta misma situación en donde el Estado puede ser responsable frente a actos de personas privadas, no por un efecto horizontal de los derechos, sino por el incumplimiento de obligaciones “permitiendo que particulares o entidades cometan tales actos o no adoptando las medidas apropiadas o no ejerciendo el cuidado debido para prevenir, castigar, investigar o reparar el daño así causado”. [17]

En el sistema interamericano de derechos humanos la responsabilidad internacional del Estado por hechos perpetrados por particulares se limita a situaciones en las que el Estado incumpla las obligaciones convencionales por su acción u omisión ante el hecho dañoso. [18] Esta responsabilidad no surge de forma inmediata e irrestricta, sino que debe ser evaluada casuísticamente para observar si la conducta del Estado fue determinante en la afectación a derechos humanos. Es decir, que la Corte IDH ha mantenido una línea jurisprudencial sobre el carácter limitado de la responsabilidad del Estado frente a los actos entre particulares. [19] De ahí que sea necesario profundizar sobre el alcance de las obligaciones convencionales para delimitar las situaciones que podrían configurar violaciones a derechos humanos cuando sean actividades empresariales las que den origen al daño.

En la Convención Americana de Derechos Humanos (Convención Americana) se establecen las obligaciones generales de respetar y garantizar los derechos humanos [20] y una obligación de adoptar medidas normativas y de otro carácter. [21] Sobre ésta última, la interpretación de la Corte IDH ha sostenido que la obligación de tomar medidas complementa las obligaciones generales, no las sustituye o suple, sino que tiene la finalidad de proyectar los efectos de las obligaciones generales en acciones gubernamentales. [22]

En ese sentido, los Estados bajo la Convención Americana deben desarrollar en su legislación los derechos humanos para ser ejercidos dentro de su jurisdicción. [23]

A lo largo de la OC 32 el factor de las actividades empresariales se encuentra de forma consistente cuando realiza una interpretación sobre las obligaciones de los Estados ante la emergencia climática. Ya que se pronuncia sobre las acciones que deben ejecutar los Estados frente a las actividades humanas, a través de las empresas. Esto lo realiza de forma indirecta, en sus argumentos sobre lo que debe hacer el

[17] Consejo de Derechos Humanos, Observación general N° 31, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 de mayo de 2004, párr. 8. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 24, E/C.12/GC/24, 2017, párr. 11.

[18] Medina Ardila, Felipe, “La responsabilidad internacional del Estado por actos de particulares: análisis jurisprudencial”, Debate Interamericano, Colombia, volumen 1, 2008, pág. 83 -122.

García Elorrio, Magdalena, “Algunas consideraciones sobre la naturaleza y alcance de la noción de diligencia debida en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Revista Electrónica Cordobesa de Derecho Internacional Público, Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Departamento de Derecho Internacional Público, Numero 05/2011.

Iglesias Márquez, Daniel, “Empresas, derechos humanos y el régimen internacional del cambio climático: la configuración de las obligaciones climáticas para las empresas”, Anuario Mexicano de Derecho Internacional, México, 1(20), pág. 85-134.

[19] Véase sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil (2016), Empleados de la Fábrica de Fuegos en San Antônio de Jesus y sus Familiares Vs. Brasil (2020), Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) Vs. Honduras (2021) Vera Rojas y Otros Vs. Chile (2021) y Olivera Fuentes Vs Perú (2023), Habitantes de La Oroya vs. Perú (2023) entre otros.

[20] Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 1.1.

[21] Ibid., artículo 2.

[22] Ferrer MacGregor, Eduardo y Pelayo Möller, Carlos María, Las obligaciones generales de la Convención Americana de Derechos Humanos (Deber de respeto, garantía y adecuación de derecho interno), Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2017, pág. 76

[23] Ibid., pág. 79

Estado tanto para mitigar, prevenir o atender las afectaciones a los derechos de grupos poblacionales en mayor vulnerabilidad, los derechos humanos que tienen mayor exposición ante la situación e incluso los derechos de procedimiento que deben acompañar la acción del Estado para cumplir con sus obligaciones en un marco democrático. En este último tema, determina que el cumplimiento de las obligaciones convencionales en una emergencia de esta magnitud requiere un estándar reforzado de diligencia de los Estados, es decir, “el fortalecimiento de las capacidades técnicas y jurídicas del Estado para garantizar el más amplio y efectivo involucramiento de la ciudadanía en la respuesta frente a la emergencia climática”. [24] Con ello, la OC 32 presenta un contenido obligacional basto para la materia de derechos humanos y empresas sobre distintos derechos ante una coyuntura vigente.

En ese sentido, el razonamiento de la Corte IDH comparte la visión de los Principios Rectores en donde el Estado no solamente debe ser un ente regulador de las actividades de las empresas sino un garante de que éstas sean respetuosas de los derechos humanos. Así las cosas, los marcos normativos, la fortaleza del Estado y las políticas públicas son determinantes al evaluar el nivel de cumplimiento del Estado de sus obligaciones.

La OC 32 expone en entramado de obligaciones y deberes jurídicos que fundamentan el rol del Estado frente a las actividades empresariales. Congruente con su jurisprudencia, la Corte IDH conceptualiza que la obligación de garantía exige la organización del aparato estatal de manera tal que se asegure el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Si bien, no es expresado textualmente por la OC 32, puede argumentarse que esta obligación se integra por las facetas de protección y prevención que le dotan de contenido operativo.

La obligación de proteger los derechos humanos se orienta a enfrentar las circunstancias que impiden su ejercicio efectivo, mientras que la obligación de prevenir consiste en el deber de adoptar medidas razonables cuando el Estado tiene —o debería tener— conocimiento de la existencia de riesgos reales e inmediatos para los derechos humanos. Desde esta perspectiva, la Corte IDH vincula la obligación de prevención con el principio precautorio, propio del derecho ambiental, para determinar que los Estados tienen conocimiento de las amenazas actuales en virtud de lo cual se les exige la adopción de acciones concretas para hacerles frente.

En este tenor, el estándar de debida diligencia aporta matices al contenido obligacional de la prevención ya que consiste en un parámetro orientado a determinar la razonabilidad y suficiencia de las acciones tomadas vis a vis la magnitud del impacto previsto. En el caso de la emergencia climática la Corte determina que este estándar debe aplicarse de manera reforzada tras valorar la existencia de los factores de: magnitud, irreversibilidad del daño, previsibilidad y previsibilidad de los daños enfocados a los grupos en situación de vulnerabilidad.[25] Por lo tanto, bajo el estándar de la debida diligencia reforzada en la prevención se exige a los Estados una conducta proactiva hacia la identificación de las causas de la emergencia climática, así como la mitigación de sus efectos en los derechos de las personas, todo ello dirigido a evitar afectaciones.

Con fundamento en lo anterior, la Corte IDH determina un conjunto de obligaciones aplicables frente a la emergencia climática. [26]. Entre ellas, destacan las vinculadas a

[24] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 32/25, Op. Cit., párr.468.

[25] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Op. Cit., párr. 234.

[26] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Op. Cit., párr. 236. “Sin perjuicio de ello, el Tribunal consta-

las actividades empresariales, particularmente sobre las obligaciones de regulación y supervisión adecuada de la debida diligencia empresarial. Esta determinación reaviva la agenda de la responsabilidad empresarial en derechos humanos pues genera un argumento más para que sea exigible en sede nacional. El estándar de la regulación de la conducta empresarial es desarrollado por la Corte con precisión al examinar el derecho humano a un medio ambiente sano, lo que será objeto de estudio en este texto.

B. La regulación de las actividades empresariales frente a la emergencia climática

Bajo el estado de derecho las normas dan forma a las realidades, no solo porque reconocen derechos sino porque establecen los mecanismos para hacerlos tangibles. En ese tenor, una de las grandes aportaciones de la OC32 es que delinea el contenido de las acciones que deben emprender los Estados frente a las actividades empresariales, tanto en normas como en políticas públicas. De ahí, que el estudio de sus estándares lleva a predecir las rutas legislativas que tomarán los Estados para enfrentar la emergencia climática, lo cual indudablemente tendrá reflejo en las empresas.

En el sistema interamericano, la obligación de tomar medidas normativas puede ser denominada deber de regular.^[27] Bajo el enfoque de este texto es fundamental su estudio se trata de la base para la determinación jurídica de la conducta esperada de las empresas dentro de un Estado. En consecuencia, ese deber está estrechamente vinculado con el Principio Rector 2 que señala: “Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.” ^[28]

El deber de regular toma al derecho positivo como una herramienta en la cual el Estado puede delimitar las relaciones entre particulares con el efecto de evitar que los derechos humanos sean afectados en ellas. En el sistema interamericano la adopción de legislación es una obligación de resultado^[29] que tiene dos vertientes: la de suprimir las normas que sean contrarias a la Convención Americana, así como expedir normas que permitan el cumplimiento de las obligaciones.^[30]

Consistente con ello, el Principio Rector 3 señala que los Estados deben emplear sus funciones normativas y reglamentarias para asegurarse que las actividades de las empresas no afecten los derechos humanos. Es decir, señala las maneras en las que se

ta que, en términos generales, la debida diligencia reforzada supone, entre otros aspectos relevantes: (i) la identificación y evaluación exhaustiva, detallada y profunda de los riesgos; (ii) la adopción de medidas preventivas proactivas y ambiciosas para evitar los peores escenarios climáticos; (iii) la utilización de la mejor ciencia disponible en el diseño e implementación de acciones climáticas (infra párrs. 486-487); (iv) la integración de la perspectiva de derechos humanos en la formulación, implementación y monitoreo de todas las políticas y medidas relacionadas con el cambio climático, de modo que se asegure que éstas no crearán nuevas vulnerabilidades ni exacerbarán las existentes (infra párrs. 341, 342, 388); (v) el monitoreo permanente y adecuado de los efectos e impactos de las medidas adoptadas (infra párrs. 349, 354, 355, 366, 389, 528, 560 y 578); (vi) el estricto cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos de procedimiento (infra párrs. 471-587), en particular, del acceso a la información, la participación, y el acceso a la justicia; (vii) la transparencia y la rendición de cuentas constante en cuanto a la acción del Estado en materia climática; (viii) la regulación y supervisión adecuada de la debida diligencia empresarial (infra párrs. 345-351); y (xi) la cooperación internacional reforzada, especialmente en cuanto a transferencia de tecnología, financiación y desarrollo de capacidades (infra párr. 264)."

[27] Aunque inmersa en esta obligación también se encuentran las medidas de carácter programático, como las políticas públicas.

[28] Iglesias Marquez, Daniel, “Los Principios Rectores en tiempos de la emergencia climática”, Op. Cit. pág. 45.

[29] Ferrer MacGregor y Pelayo Möller, Op. Cit., pág. 85.

[30] Ibid., pág. 83.

debe usar las facultades de crear instrumentos de aplicación coactiva para cumplir con la obligación estatal de proteger.[31] A continuación, se desarrollan los supuestos que se encuentran dentro de este Principio Rector.

- Identificar constantemente los riesgos a derechos humanos vinculados a la actividad empresarial.
- Efectuar una evaluación periódica de las leyes existentes para identificar deficiencias relacionadas con las empresas y sus impactos en los derechos humanos.
- Tomar medidas legislativas o de política para que las empresas comuniquen y rindan cuentas sobre cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.
- Remediar las carencias de la aplicación y del contenido de las leyes existentes que tengan por objeto o efecto hacer a las empresas respetar los derechos humanos.
- Efectuar una evaluación periódica de las leyes y políticas existentes para identificar deficiencias relacionadas con las empresas y sus impactos en los derechos humanos, y en su caso derogarlas.
- Asegurar que el marco normativo sobre la creación y operación de las empresas no restrinja los derechos humanos.
- Establecer salvaguardas prohibir la adopción de legislación o políticas que debiliten, socaven o nieguen los derechos humanos en las actividades empresariales.
- Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer a las empresas respetar los derechos humanos.
- Informar y capacitar a las empresas para que adopten una conducta empresarial responsable.
- Socializar el tema de empresas y su impacto en los derechos humanos y los mecanismos de acceso a reparaciones.

Como puede advertirse, los estándares de Principios Rectores se enfocan a que se

tomen medidas normativas que permitan al Estado interactuar con las actividades empresariales para tener un rol activo en la protección de derechos humanos. En ese sentido, busca que las normas no se dirijan únicamente a prohibir resultados dañosos a los derechos humanos por la conducta de las empresas, sino que se creen estructuras para que el Estado pueda tener una intervención legal dirigida a prevenir, investigar, juzgar y sancionar esta clase de afectaciones.

En este tenor, la legalidad en las actuaciones del Estado es fundamental porque prescribirá que el aparato gubernamental se articule hacia la finalidad de los derechos humanos en la esfera de los particulares. Esto es una necesidad apremiante porque existe una tendencia a que las afectaciones en el contexto empresarial sucedan por la falta de coordinación entre las entidades de gobierno, tanto en las políticas públicas como en la legislación, que provocan brechas que permiten o toleran las actividades empresariales causen daños a los derechos humanos de las personas.[32]

[31] Cabe recalcar que el estándar de conducta que consiste en que la maquinaria institucional sea usada para evitar que los derechos humanos sean afectados por particulares tiene denominaciones distintas, en el sistema universal de los derechos humanos se denomina obligación de proteger, mientras que en el sistema interamericano de los derechos humanos se denomina garantizar.

Véase Serrano, Sandra y Vázquez Daniel, Los derechos en acción Obligaciones y principios de derechos humanos, 2a ed., México, FLACSO México, 2021, pág. 107- 149.

Acuña, Juan Manuel, "Los deberes de prevenir, sancionar, investigar y reparar las violaciones a derechos humanos", en El artículo 1o. constitucional. Una teoría de los derechos humanos, Ramírez García, Hugo y Soberanes Díez, José María (coords.), Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2021, pág. 251.

[32] Iglesias Marquez, Daniel, "Los Principios Rectores en tiempos de la emergencia climática" en Cantú Rivera, Humberto y Pamplona, Danielle (coords) A una década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Tirant Lo Blanch, México, 2022, pág. 41-51.

Al examinar el derecho a un clima sano, la Corte IDH establece estándares para abordar las causas y consecuencias derivadas de la emergencia climática. Para ello, destaca la necesidad de mitigar las emisiones de GEI mediante acciones de regulación, supervisión y fiscalización, así como a través del uso de estudios de impacto ambiental. Es precisamente bajo el deber de regular donde la Corte IDH aborda explícitamente los estándares relativos a las actividades empresariales.

Los estándares para el contenido de la regulación se dirigen a crear un andamiaje normativo que exija acciones empresariales para respetar los derechos humanos reconocidos en los distintos instrumentos del Sistema Interamericano. Dichas acciones deben consistir en evitar que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar violaciones a derechos humanos, y adoptar medidas dirigidas a subsanar dichas violaciones,[33] es decir, a través de la debida diligencia en derechos humanos de las empresas.

En la esfera del cambio climático, la Corte IDH determina los siguientes estándares de contenido para que las normas de los Estados garanticen el derecho al clima sano: [34]

- Exhortar a todas las empresas domiciliadas o que operan en su territorio y jurisdicción que adopten medidas efectivas para combatir el cambio climático y los impactos relacionados sobre los derechos humanos.
- Obligar a las empresas a actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos y cambio climático a lo largo de toda la cadena de valor.
- Exigir a las empresas, estatales y privadas, que divulguen de forma accesible las emisiones de gases de efecto invernadero de su cadena de valor.

- Requerir que las empresas adopten medidas para reducir dichas emisiones, y que aborden su contribución al clima y a los objetivos de mitigación climática, en todas sus operaciones.
- Desalentar el lavado de imagen verde (greenwashing).
- Desalentar la influencia indebida de las empresas en la esfera política y reguladora en el ámbito de la mitigación del cambio climático.
- Apoyar las acciones de los defensores de los derechos humanos.
- Asegurar que las empresas establezcan e implementen procesos efectivos de debida diligencia ambiental y en derechos humanos.

Específicamente sobre la forma en que debe ser regulada la debida diligencia empresarial, la OC 32 establece los siguientes parámetros que reflejan los estándares del Pilar II de los Principios Rectores:[35]

- Adecuar al tamaño, sector y contexto operativo de cada empresa.
- Abarcar la totalidad de sus actividades, productos o servicios, incluyendo las cadenas de suministro nacionales e internacionales.
- Incluir mecanismos de monitoreo continuo.
- Incluir mecanismos de evaluación independiente.
- Establecer mecanismos de acceso público a la información pertinente y canales adecuados de participación y rendición de cuentas.

Además, la OC 32 fija estándares específicos en materia de acción climática y conducta empresarial, dirigidos a atender las brechas que limitan la efectividad de las leyes ambientales. Los siguientes estándares buscan fortalecer el diseño de la regulación

[33] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 32/25, Op. Cit. Párr. 345.

[34] Ibid. párr. 347

[35] Ibid. párr. 348 - 349

para asegurar que dichas normas cumplan su finalidad frente a los derechos humanos: [36]

- Establecer obligaciones diferenciadas en materia de acción climática basadas en la contribución actual e histórica de las empresas al cambio climático e imponer deberes más estrictos a las empresas que desarrollan actividades generadoras de mayores emisiones de GEI.
- Materializar el principio de que quien contamina paga y a garantizar la eficacia de las medidas nacionales en materia de mitigación.
- Evitar que las medidas normativas sean un obstáculo para la atribución de responsabilidad jurídica de las empresas matrices, o que ejercen control sobre otras, en función de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por sus filiales o por las empresas que controlan.
- Garantizar que los esfuerzos en materia de cambio climático y derechos humanos no sean limitados por los acuerdos comerciales y de inversión o mecanismos de resolución de litigios entre inversores y Estados.

De lo anterior es posible advertir la congruencia con los Principios Rectores al establecer la existencia de una responsabilidad de respeto a cargo de las empresas, y un deber de exigirlo a través de la legislación que le es aplicable. La Corte acierta al vincular el deber de regular con las actividades empresariales, pues en sentido contrario, podría obviarse la necesidad del fundamento jurídico para que el Estado intervenga en las actividades de particulares y con ello generar tensiones con el principio de legalidad o con otros derechos humanos reconocidos en la Convención.

Cabe realizar la precisión respecto al principio de legalidad debido a que, si bien la acción climática se dirige materialmente a mitigar la degradación ambiental, a nivel de

derechos humanos consiste en un componente de la prevención de las afectaciones. No obstante, existen fundadas posturas sobre que el crecimiento de los deberes de prevención a través de acciones de fiscalización e inspección, así como el uso amplio del paradigma de los derechos humanos como fundamento de la ejecución de actos de autoridad pueda tornarse de forma abusiva contraria al sentido y fin de los derechos humanos, y se convierta en un intervencionismo intolerable.[37]

En ese contexto, la OC 32 robustece la jurisprudencia interamericana relativa a la obligación de adoptar medidas. Por un lado, exige la incorporación en el derecho interno de facultades efectivas de supervisión y fiscalización que deben ejercerse conforme a los principios de derechos humanos para garantizar el cumplimiento de los objetivos convencionales.[38] Por otro, impulsa la formulación de metas y políticas públicas orientadas a mitigar los efectos de la emergencia climática. Así las cosas, la estrategia del Estado debe ser minuciosa en su diseño normativo para incluir estos elementos.

Adicionalmente se puede comprobar que la Corte IDH emplea la debida diligencia en derechos humanos de las empresas como eje central para dar contenido a la obligación de regular las actividades empresariales frente al clima sano. No obstante, un punto adicional es que la Corte

[36] Ibid. párr. 350 - 351

[37] Silva Abbott, Max, El “deber de prevenir” violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias, Revista de Derecho Universidad San Sebastián, Chile, 2016, pág 17. Ramírez Bañuelos, Jesús F. , Lopez López, Cesar Y., et. al., El deber de prevenir violaciones a los derechos humanos y su interacción con el principio de legalidad en México, Revista Jurídica Jalisciense, Núm. 10 Enero-junio 2025, pág. 75.

[38] Véase, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-32/25 Emergencia climática y derechos humanos, Voto concurrente de los jueces Rodrigo Mudrovitsch, Eduardo Ferrer MacGregor y Ricardo C. Pérez Manrique, 18 de junio de 2025, párr 57.

IDH se pronuncia sobre el compliance como una buena práctica empresarial. Lo cual puede añadir complejidad conceptual porque el compliance se trata de un proceso empresarial de verificación del cumplimiento de los marcos normativos, en contraposición con la debida diligencia en derechos humanos que tiene como base los estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos aplicados a las actividades de la empresa, y sus relaciones comerciales, en el contexto específico de la operación.^[39] Es decir, la debida diligencia en derechos humanos permite a la empresa atender vulneraciones basándose en la gravedad del riesgo, mientras que el compliance permite prevenir incumplimientos legales.^[40]

Los estándares de regulación definidos por la Corte abarcan una serie de medidas que, aunque aparentemente no presentan un vínculo directo con la emisión de GEI, sirven para fomentar una conducta empresarial responsable. Entre estas medidas se encuentran el acceso a la información mediante la publicación de informes, la lucha contra el lobby empresarial, la protección de los defensores de derechos humanos o la revisión de acuerdos comerciales internacionales. No obstante, cada uno de estos elementos actúa como habilitador para la conducta empresarial responsable por lo tanto son pertinentes y se alinean con el contenido de los Principios Rectores.

Además, la OC 32 permite reconocer que, en la regulación de las empresas y los derechos humanos, los impactos adversos suelen afectar simultáneamente diversos derechos. Por esa razón, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos abarca en su contenido material la totalidad de los derechos reconocidos. En consecuencia, la protección de estos derechos debe abordarse desde una perspectiva de indivisibilidad, asegurando que todas las dimensiones de un impacto adverso empresarial sean consideradas en conjunto.

III. CONCLUSIONES

La OC 32 ofrece una interpretación específica de los Principios Rectores para el ámbito de la mitigación climática bajo la perspectiva de derechos humanos. Su análisis evidencia que las actividades empresariales inciden directamente en el cumplimiento de estos derechos, lo que refuerza la necesidad de atender la agenda de empresas y derechos humanos frente a modelos de negocio cada vez más complejos.

Asimismo, en el plano conceptual, la OC 32 muestra que el deber de regular las actividades empresariales se integra con obligaciones de supervisar, investigar y generar información que respalde la toma de decisiones públicas. Esta convergencia de estándares demanda que los Estados cuenten con mecanismos institucionalizados que permitan identificar los riesgos de impacto en los derechos humanos derivados de diversas industrias. Ello, a su vez, tiene como consecuencia que se actualice el criterio de razonabilidad en la debida diligencia y sustenta la aplicación de sanciones y medidas de reparación adecuadas. Desde esta perspectiva, se aprecia que el conjunto de obligaciones estatales debe ejecutarse de forma articulada para propiciar un entorno en el que las actividades empresariales respeten los derechos humanos.

Particularmente, la OC 32 es un caso que permite afirmar que la coordinación y la legalidad son esenciales al conceptualizar el rol del Estado en la coyuntura de empresas

[39] Soares de Mattos, Nathália, Due diligence em direitos humanos: os Estados e a necessidade de criação de leis regulatórias en Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa (coords.), Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinarios en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022.pág. 51-.

[40] Cantú Rivera, Humberto y Esparza García, Laura Adriana, Debida diligencia en derechos humanos y procesos de compliance, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Universidad de Monterrey, 2021.

y derechos humanos. En consecuencia, los marcos normativos se exponen como instrumentos indispensables para definir la conducta empresarial esperada, aunque su eficacia depende de la inclusión de mecanismos de supervisión orientados a la prevención y a la no repetición de impactos adversos.

En América Latina, el debate sobre la debida diligencia obligatoria no es nueva; ha sido objeto de reflexión desde distintos enfoques y estrategias. En este contexto, la OC 32 contribuye a impulsar la discusión sobre las vías idóneas para generar sinergias entre las responsabilidades empresariales y las obligaciones estatales en materia de derechos humanos, reforzando la importancia de avanzar hacia marcos regulatorios coherentes y operativos.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, Juan Manuel, "Los deberes de prevenir, sancionar, investigar y reparar las violaciones a derechos humanos", en El artículo 1o. constitucional. Una teoría de los derechos humanos, Ramírez García, Hugo y Soberanes Díez, José María (coords.), Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2021.

Bardel, Daniela, "La obligación de proteger mediante la regulación y el deber de respetar a través de la debida diligencia", en Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa (coords.), Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinarios en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022.

Cantú Rivera, Humberto y Esparza García, Laura Adriana, Debida diligencia en derechos humanos y procesos de compliance, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Universidad de Monterrey, 2021.

Cantú Rivera, Humberto, "Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación

jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?" en Anuario Mexicano de Derecho Internacional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, vol. XIII, 2013, pp. 313-354

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, Relatora para Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales, OEA/Ser.L/V/II, CIDH/Relatora DESCA/INF.1/19, 1 de Noviembre de 2019.

Consejo de Derechos Humanos, ONU, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/RES/17/4, 16 de junio de 2011.

Consejo de Derechos Humanos, ONU, Observación general N° 31, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 de mayo de 2004, párr. 8. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 24, E/C.12/GC/24, 2017.

Consejo de Derechos Humanos, ONU, Responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos, A/RES/56/83, 28 de enero 2002.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-32/25, Emergencia Climática y derechos humanos, disponible en: 29 de mayo de 2025, <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1084981967>

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-32/25 Emergencia climática y derechos humanos, Voto concurrente de los jueces Rodrigo Mudrovitsch, Eduardo Ferrer Mac-Gregor y Ricardo C. Pérez Manrique, 18 de junio de 2025.

Corte Internacional de Justicia, Obligaciones de los Estados en materia de Cambio Climático 23 julio 2025 disponible en:

<https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/187/187-20250723-adv-01-00-en.pdf>

Deva, Suria, "The UN Guiding Principles. Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe", *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, año 2021, núm 2, pp 1-16.

Ferrer MacGregor, Eduardo y Pelayo Möller, Carlos María, Las obligaciones generales de la Convención Americana de Derechos Humanos (Deber de respeto, garantía y adecuación de derecho interno), Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2017.

García Elorrio, Magdalena, "Algunas consideraciones sobre la naturaleza y alcance de la noción de diligencia debida en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", *Revista Electrónica Cordobesa de Derecho Internacional Público*, Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Departamento de Derecho Internacional Público, Numero 05/2011.

Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, ONU, Information Note on Climate Change and the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2023, disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/Information-Note-Climate-Change-and-UNGPs.pdf>.

Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa, Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinares en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022.

Iglesias Marquez, Daniel, "Los Principios Rectores en tiempos de la emergencia

climática" en Cantú Rivera, Humberto y Pamplona, Danielle (coords) *A una década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, Tirant Lo Blanch, México, 2022, pág. 43.

Iglesias Márquez, Daniel, "Empresas, derechos humanos y el régimen internacional del cambio climático: la configuración de las obligaciones climáticas para las empresas", *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, México, 1(20), pág. 85-134.

Medina Ardila, Felipe, "La responsabilidad internacional del Estado por actos de particulares: análisis jurisprudencial", *Debate Interamericano*, Colombia, volumen 1, 2008, pág. 83 -122.

Pamplona, Danielle Anne y Herencia-Carrasco, Salvador "Enforcing the Business and Human Rights regime: Contributions from the InterAmerican Human Rights System 2, *Journal du Droit Transnational*, Vol. 0 - 2023.

Ramírez Bañuelos, Jesús F. , Lopez López, Cesar Y., et. al., El deber de prevenir violaciones a los derechos humanos y su interacción con el principio de legalidad en México, *Revista Jurídica Jalisciense*, Núm. 10 Enero-junio 2025.

Rodríguez Garavito, César, *Empresas y Derechos Humanos en el siglo XXI*, Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.

Serrano, Sandra y Vázquez Daniel, *Los derechos en acción Obligaciones y principios de derechos humanos*, 2a ed., México, FLACSO México, 2021.

Silva Abbott, Max, El "deber de prevenir" violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias, *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, Chile, 2016.

Soares de Mattos, Nathália, Due diligence em direitos humanos: os Estados e a necessidade de criação de leis regulatórias en Iglesias Márquez, Daniel y Walter de Santana, Anna Luisa (coords.), Derechos humanos y empresas: Retos y debates multidisciplinares en Latinoamérica, México, Tirant Lo Blanch, 2022.pág. 51-.

Tribunal Internacional del Derecho del Mar, Advisory Opinion on Climate Change and International Law, 21 de mayo de 2024, disponible en:
https://www.itlos.org/fileadmin/itlos/documents/cases/31/Advisory_Opinion/C31_Adv_Op_21.05.2024_corr.pdf

LAS DOS VIDAS DE LA PERSONA: REPENSAR LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y EL TRABAJO DESDE LOS DERECHOS HUMANOS.

SANTIAGO DANIEL SÁNCHEZ JUÁREZ

ACADEMIA INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Sumario: I. Introducción. II. Empresa, Estado y conciliación. 1. Empresas y derechos humanos. 2. El derecho a la conciliación del trabajo y la vida personal. 3. Conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad laboral. 4. Normativa nacional e internacional. III. La problemática estructural: cuando la empresa afecta la vida personal. IV. El rol de la empresa: riesgos, obligaciones y oportunidades. 1. Mapeo de riesgos de impacto en derechos humanos. 2. Obligaciones derivadas de los Principios Rectores. 3. Oportunidades empresariales. V. Propuesta de modelo integrado de conciliación con enfoque de derechos humanos. VI. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la actividad empresarial ha expandido y diversificado en cuanto a su rol para proteger derechos humanos. Este fenómeno no solo ha tenido impactos económicos, sino también consecuencias directas en la vida cotidiana de las personas trabajadoras, especialmente en la forma en la que se distribuye su tiempo, jornada laboral y responsabilidades personales.

Analizar la participación de las empresas como garantes de derechos humanos se ha convertido en un ejercicio de exigencia normativa, ética y social. Estas entidades no pueden ser entendidas únicamente como actores económicos que respetan las normas fiscales o de competencia de cada país, sino que tienen capacidad real para influir, positiva o negativamente, en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Las decisiones empresariales sobre la organización del trabajo, la intensidad de las asignaciones, la previsibilidad de los horarios, el uso de tecnologías, el teletrabajo, los días de descanso, las vacaciones, impactan directamente en la conciliación de lo laboral con lo personal. De esta forma, se trata de un componente estructural y un pilar indispensable para respetar los derechos humanos.

El presente artículo se justifica por la persistente brecha entre los estándares normativos nacionales e internacionales y la experiencia cotidiana de amplios sectores de la población trabajadora. A pesar de los avances normativos, los desafíos culturales siguen siendo un obstáculo pendiente de superar.

Por esto, a través de una metodología cualitativa, jurídico-analítica se combina el análisis del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional del trabajo y la legislación nacional para analizar, junto con aportes doctrinales y evidencia empírica, las condiciones laborales y la organización del trabajo. Asimismo, se adopta una lectura crítica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, como marco interpretativo de prácticas empresariales.

En cuanto a su estructura, el apartado II examina la relación entre empresa, Estado y conciliación, desarrollando algunos de los fundamentos conceptuales y normativos más importantes. Con ello, se coloca a la conciliación como un derecho humano y no un simple beneficio organizacional. Este apartado, por tanto, aborda la evolución del enfoque de empresas y derechos humanos; el contenido jurídico y conceptual de conciliación frente a corresponsabilidad y flexibilidad laboral; así como el marco normativo nacional e internacional.

Por su parte, el apartado III se centra en la dimensión estructural del problema, analizando determinadas formas de organización empresarial que impactan negativamente en la vida personal de las personas trabajadoras. El apartado IV profundiza el rol específico de las empresas, identificando riesgos de impacto y las obligaciones derivadas de los Principios Rectores.

Finalmente, el apartado V propone un modelo integrado de conciliación basado en la relación tripartita del Estado, las empresas y las personas trabajadoras, articulando obligaciones, derechos y mecanismos institucionalizados orientados a garantizar una conciliación efectiva, progresiva y sostenible.

II. EMPRESA, ESTADO Y CONCILIACIÓN

1. Empresas y derechos humanos

Las empresas se han convertido en agentes relevantes para garantizar y proteger derechos humanos en los últimos 20 años, sobre todo por el impulso del derecho internacional. Un principal marco de referencia son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Onu. Aunque no constituyen un tratado internacional con fuerza jurídica vinculante, sí han adquirido relevancia en el diseño y la práctica de acciones nacionales y transnacionales (Vivas-Tesón 2013: 870).

Los Principios Rectores cuentan con tres pilares fundamentales: la obligación estatal de proteger derechos humanos mediante los mecanismos legales y de política pública; la responsabilidad empresarial de actuar proactiva y reactivamente en beneficio de los derechos humanos; y el acceso a mecanismos de reparación –pueden ser jurisdiccionales o no jurisdiccionales– en caso de vulneraciones (Cuervo Díaz y Cuervo Díaz 2022: 2).

Respecto al punto relevante en este artículo, se reconoce la importancia de que las empresas actúen con debida diligencia para identificar, evaluar y abordar los riesgos e impactos potenciales de su operación en los derechos humanos (Esteve Moltó 2011: 319). Para lograrlo, es fundamental que se establezcan mecanismos dinámicos de participación de aquellos grupos que se ven potencialmente afectados, a través del monitoreo o incluso de los canales de comunicación adecuados.

Para ello, resulta fundamental el concepto de debida diligencia en materia empresarial, que puede definirse como las precauciones que se deben tomar antes de realizar una acción y sus posibles consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras (Orcotario Figueroa 2023: 50). Así, en su relación con los derechos humanos se pueden analizar críticamente la distribución de las jornadas de trabajo, la intensidad durante estas, la falta de protección de salud mental, la ausencia de políticas de cuidado, entre otras cuestiones.

2. El derecho a la conciliación de trabajo y la vida personal

La conceptualización del derecho a la conciliación ha evolucionado desde una aproximación puramente funcional. Es decir, solamente se está enfocando en la posibilidad de que una persona pueda cumplir con sus obligaciones laborales y sus actividades familiares. No obstante, a esta visión le hace falta el reconocer que la conciliación laboral no es un beneficio empresarial o una política interna; más bien, es una precondition de dignidad necesaria para ejercer y gozar derechos humanos (Acosta 2025: 214).

Desde la perspectiva del derecho internacional tenemos dos grandes normas que analizar. Por un lado, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

que regula las obligaciones de los Estados para reconocer el derecho de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo que proporcionen a las y los trabajadores: a) remuneración adecuada; b) seguridad e higiene; c) igualdad de oportunidades y, d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Este último inciso es sumamente importante desde la perspectiva jurídica porque reconoce el polo opuesto del trabajo como parte de sí mismo. Es decir, para que un trabajo sea digno, se requiere, necesariamente que se limite para permitir que las personas tengan acceso a otra vida dedicada a cualquier actividad que deseen de manera cotidiana; así como de manera excepcional con los días de descanso y las vacaciones, que deberán ser pagadas.

La segunda gran norma por analizar no es un tratado internacional, sino una interpretación ampliada del Pidesc por el órgano facultado para ello: el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité Desc). Este organismo tiene la posibilidad de emitir observaciones generales para detallar las disposiciones del Pacto y facilitar a los Estados el cumplimiento de sus obligaciones.

La Observación General núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias ha señalado que la falta de descanso y de disfrute del tiempo libre garantizado afecta a muchos trabajadores en el mundo (párr. 3). Por ello, el descanso y el disfrute del tiempo libre, la limitación de horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas ayudan a mantener equilibrios adecuados entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales; así como para evitar afecciones en la salud –estrés o accidentes de trabajo–; y el goce de los derechos humanos (párr. 34).

3. Conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad laboral

Como parte de la práctica habitual en el mundo del derecho del trabajo se usan como sinónimos los términos conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad laboral; aunque cada uno tiene significados distintos. La conciliación se refiere a la capacidad efectiva y la necesidad de combinar responsabilidades laborales con otras dimensiones de la vida, como la familia, la salud, la educación o la vida cívica (López Rodríguez 2025: 151).

En cambio, la corresponsabilidad implica la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y domésticas entre hombres, mujeres, el Estado, las empresas y la familia. En ese sentido, el primer punto de respuesta es la implicación masculina en las labores de cuidado, pero también empresas y Estado tienen un rol fundamental al garantizar una gestión adecuada del tiempo de las personas trabajadoras para que consigan distribuir sus funciones en el hogar (Ballester Pastor 2012: 56).

Finalmente, la flexibilidad laboral es un mecanismo por el cual se puede facilitar la conciliación, pero que las prácticas recientes de las empresas son tendientes a precarizar condiciones laborales, extendiendo la jornada mediante el teletrabajo sin límites o transfiriendo los riesgos a los trabajadores (Álvarez Cuesta 2020: 196).

En suma, la conciliación se relaciona con el ejercicio de los derechos humanos, mientras que la corresponsabilidad es la puesta en práctica de todos los agentes involucrados para eliminar cargas desproporcionales dentro de los hogares. Y la flexibilidad laboral es una estrategia para lograr las dos anteriores.

4. Normativa nacional e internacional

La Organización Internacional del Trabajo (Oit) ha desarrollado un amplio corpus normativo en materia de conciliación trabajo-vida personal. El Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación 165, establecen estándares mínimos para la conciliación. Más recientemente, el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) incorpora disposiciones sobre la salud mental y el bienestar psicosocial en el entorno laboral, reconociendo que los ambientes de trabajo que generan estrés crónico y acoso constituyen formas de violencia laboral.

El Convenio 132 de la OIT sobre el descanso pagado (1970) y el Convenio 30 sobre la duración del trabajo en el comercio y las oficinas (1930) proporcionan marcos para la limitación de jornadas y el aseguramiento del descanso efectivo. Sin embargo, es notable que muchos países de la región latinoamericana, incluyendo México, han mantenido jornadas de 48 horas semanales —práctica que se remonta a inicios del siglo XX— mientras que países europeos han experimentado reducciones significativas entre las 35 y las 40 horas.

En el contexto europeo, la Directiva 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los progenitores y cuidadores establece estándares progresivos: derecho a solicitar trabajo flexible, permisos parentales extendidos y equitativos entre padres y madres, y protección contra discriminación por asumir responsabilidades de cuidado. Aunque esta Directiva no es vinculante para América Latina, representa un estándar que jurisdicciones más progresistas podrían aspirar a alcanzar.

En México específicamente, la reforma laboral de 2019 incorporó cambios importantes: reconocimiento del teletrabajo como modalidad laboral (2021), introducción

de procedimientos de conciliación prejudicial obligatoria, y algunas disposiciones sobre descansos. Sin embargo, la implementación de estos derechos ha sido desigual, particularmente en relación con el acceso efectivo a mecanismos de conciliación y al derecho a la desconexión digital.

Y por supuesto, se encuentran presentes también las reformas de 2023 para duplicar el mínimo de las vacaciones pagadas de 6 a 12 días para el primer año y el incremento gradual para los siguientes años, aumentando dos por cada año hasta llegar a 20, y luego dos días más por cada cinco años. Así como el proyecto de reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales.

III. LA PROBLEMÁTICA ESTRUCTURAL: CUANDO LA EMPRESA AFECTA LA VIDA PERSONAL

La realidad empírica de las personas trabajadoras en el contexto latinoamericano y global revela que las jornadas reguladas por ley conviven con dinámicas que las extienden sustancialmente y las intensifican de maneras no visibles. Una persona trabajadora puede estar nominalmente dentro de los límites de jornada, pero expuesta a demandas cognitivas y emocionales de tal magnitud que experimenta agotamiento crónico, insomnio y deterioro de su salud mental (Saldaña Orozco et al. 2024: 3 y 9).

Aunque la jornada legal máxima en México es de 48 horas semanales, investigaciones en el contexto local y regional documentan que la realidad es significativamente distinta. La intensificación del trabajo —el aumento de tareas, responsabilidades y demandas sin incremento de personal o recursos— es una estrategia sistemática que ha adquirido particular relevancia después

de la pandemia de COVID-19 (Duarte Beltrán et al. 2024: 3994).

El teletrabajo y la flexibilidad en lugar de permitir una conciliación mayor, frecuentemente ha resultado en extensión de jornadas, difuminación de límites entre vida laboral y personal, y expectativa de disponibilidad permanente (Pérez Alonso 2024: 227). Estudios realizados en México documentan que trabajadores en modalidad de teletrabajo reportan significativamente más horas dedicadas al trabajo que sus contrapartes presenciales e incluso estrés laboral (Robles-Medina 2023: 49).

La emergencia de plataformas digitales, economía gig, y trabajadores clasificados como “independientes” ha generado nuevas formas de precariedad laboral que erosionan la conciliación. Trabajadores de plataformas de transporte, reparto y servicios experimentan jornadas extensas e impredecibles, sin control sobre sus horarios, sin acceso a protección social, y sin derecho a descansos o permisos. Aunque estos trabajadores pueden nominalmente “elegir” sus horarios, la dinámica competitiva de las plataformas y la necesidad económica los empuja a jornadas cada vez más extensas. La flexibilidad se convierte en un mecanismo de transferencia de riesgos económicos hacia el trabajador individual (Díaz Chacón 2025: 14 ss.).

En ese sentido, las tendencias laborales lejos de aligerar la carga de trabajo, se está desregularizando, afectando a la clase trabajadora. Para ello conviene recordar que la conciliación trabajo-vida personal debe ser entendida como una precondition necesaria para el ejercicio efectivo de otros derechos humanos fundamentales. Esta argumentación se sustenta en dos dimensiones: a) el material, que reconoce la dignidad humana y la interdependencia de los derechos humanos; y b) el formal, que deriva de los compromisos internacionales que los Estados han asumido.

Al respecto, la Observación General núm. 23 del Comité Desc ha puntualizado que la jornada laboral debe estar limitada a máximo 8 horas diarias, y solo bajo ciertas excepciones y contextos, se debe tolerar turnos laborales más extensos o consecutivos, siempre que se justifique, estén debidamente remunerados y medie el consentimiento de los trabajadores y las organizaciones que les representan (párr. 35). Además, en esos casos, debe asegurarse que se compensen las jornadas largas con las jornadas cortas.

De igual manera, el Comité recomienda el descanso durante el día pues reconoce la importancia que tiene para la salud y la seguridad del personal, por lo que cada legislación debe prever y proteger los períodos de descanso (párr. 38), mientras que las empresas deben implementar en sus centros internos los espacios y la organización adecuada para dar cumplimiento efectivo a estas disposiciones. Especialmente existe necesidad de reforzar la protección para las personas que utilicen maquinaria peligrosa, mujeres embarazadas o lactantes, quienes estén bajo tratamiento médico o en los turnos nocturnos (párr. 38).

Finalmente, en el apartado de vacaciones anuales pagadas, toda persona trabajadora, independientemente de su contrato – completo, parcial, por temporada, entre otras–, debe gozar de vacaciones anuales pagadas según lo establece el Convenio de la Oit sobre las vacaciones pagadas de 1970, en sus artículos 2 a 8, 11 y 12. Incluso el Comité se aventura a reconocer que al menos deben ser tres semanas de trabajo las equivalentes a las vacaciones, aunque en México el primer año no llega ni siquiera a dos; y antes de 2023 no llegaba a una semana.

De lo anterior se concluye que, las normas jurídicas están enfrentando una crisis de efectividad en materia laboral, no solo en México sino en todo el mundo. Aunque cada

país tiene su propio contexto, desde los derechos humanos se ha apostado a que los esfuerzos estatales y empresariales deben dirigirse a favorecer la conciliación de la vida privada de las personas.

IV. EL ROL DE LA EMPRESA: RIESGOS, OBLIGACIONES Y OPORTUNIDADES

1. Mapeo de riesgos de impacto en derechos humanos

El proceso de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos comienza con un mapeo de riesgos que considere: la duración formal de la jornada; la intensidad del trabajo (demandas cognitivas, emocionales, físicas); la previsibilidad de horarios y la capacidad de la persona de anticipar su tiempo disponible; los mecanismos de supervisión y control; la disponibilidad de descansos efectivos; el acceso a licencias parentales, por cuidados, o por razones de salud mental; y la protección de la salud mental laboral frente a riesgos psicosociales (Orcotorio Figueroa 2023: 52 y Esteve Moltó 2011: 336).

Este mapeo debe ser diferenciado por grupos en situación de vulnerabilidad: las mujeres, particularmente madres, enfrentan riesgos particulares como el acceso limitado a modalidades flexibles de trabajo, penalización por ausencias relacionadas con cuidados, segregación hacia trabajos de tiempo parcial e imposibilidad de acceder a puestos de liderazgo (Ocampo Domínguez 2024: 10778). Personas cuidadoras de adultos mayores o enfermos enfrentan similares conflictos trabajo-familia. Trabajadores de sectores que requieren disponibilidad extendida (salud, seguridad, educación) experimentan riesgos psicosociales intensificados (Méndez Rengel y Mero Vera 2024: 6 y 8).

El riesgo de impacto en derechos humanos

puede manifestarse como: violación directa del derecho a descanso y tiempo personal; enfermedad profesional relacionada con estrés; socavación de derechos reproductivos y de cuidado; violación del derecho a la educación; exclusión del derecho a participación política y vida cívica; erosión del derecho a la vida familiar; y determinación de desigualdades estructurales por género, raza, clase y otras características (Orcotorio Figueroa 2023: 52 y Esteve Moltó 2011: 336).

2. Obligaciones derivadas de los Principios Rectores

Conforme a los Principios Rectores de la Onu, las empresas tienen la obligación de evitar causar o contribuir a violaciones de derechos humanos. En el ámbito de la conciliación, esto implica que las empresas deben abstenerse de imponer jornadas que sistemáticamente exceden los límites legales; implementar políticas o prácticas que penalizan a trabajadores por asumir responsabilidades de cuidado; crear ambientes de trabajo que generan riesgos psicosociales predecibles; presionar a trabajadores en teletrabajo para disponibilidad fuera de horarios; y denegar acceso a licencias o permisos por cuidados.

Las empresas también tienen la obligación de prevenir y mitigar impactos negativos identificados. Esto es más exigente que simplemente evitarlo, pues requiere acciones proactivas como implementar programas de salud mental, garantía de acceso a licencias, creación de espacios de cuidado, atención profesional y monitoreo permanente de indicadores de bienestar (Principios 17 a 21).

Además, resulta importante la obligación de reparación de daños cuando una empresa ha causado deterioro de salud mental, agotamiento laboral, o exclusión de derechos por ausencia de conciliación, existe obligación de reparación que incluya el reconocimiento de responsabilidad; la

restitución (reparación médica, psicológica); la compensación económica; y las garantías de no repetición. Esta obligación se extiende también a cadenas de suministro y contratistas: si una empresa subcontrata trabajo bajo condiciones que violan el derecho a la conciliación, la empresa principal mantiene responsabilidad (Principios 11, 13 y 22).

3. Oportunidades empresariales

Aunque los Principios Rectores enmarcan la conciliación como una obligación de derechos humanos más que como una oportunidad, es pertinente reconocer que las políticas de conciliación bien diseñadas generan beneficios empresariales significativos como la productividad sostenible, la retención y atracción del talento y la reducción de ausentismo y rotación, la mejora del entorno de trabajo.

Por ello, las políticas de conciliación requieren multidimensionalidad que asegure los siguientes puntos:

1. Flexibilidad real: Permitir trabajadores elegir modalidades de trabajo que garanticen los buenos resultados sin poner en riesgo su vida personal (Corró Tormo y García Ruíz 2013: 116 y 125).
2. Derecho a la desconexión digital: Establecer con claridad que fuera de los horarios de trabajo, no existe obligación jerárquica o contractual de responder a comunicaciones laborales (Robles-Medina 2023: 48).
3. Programas de salud mental: Contar con servicios de consejería psicológica, programas de manejo de estrés, formación en el autocuidado y la disponibilidad de licencias por razones de salud mental sin estigmatización (Moreno Villa et al. 2024: 1263).
4. Licencias y permisos parentales equitativos: Ofrecer licencias para cualquier persona que sea responsable de un hijo o hija, equilibrando la responsabilidad masculina y femenina en

los hogares (Ocampo Domínguez 2024: 10778).

5. Políticas de cuidado: Ofertar directa o indirectamente el acceso a guarderías o servicios de cuidado a personas dependientes; o implementar alternativas (horarios escalonados y mixtos con teletrabajo) para permitir la conciliación entre el trabajo y la responsabilidad familiar (Abril Morales et al. 2020: 502).
6. Medición de eficacia: Cada política de conciliación requiere indicadores cualitativos y cuantitativos de seguimiento, medición y mejora continua para asegurar resultados en atención a la empresa en concreto y su personal (Teixeira-Silva y Saitua-Iribar 2020: 96).

V. PROPUESTA DE MODELO INTEGRADO DE CONCILIACIÓN CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Basándose en los análisis anteriores, se propone un modelo integrado de conciliación que conecte el enfoque empresarial, laboral y los derechos humanos. Para esto se requiere una participación activa tripartita: Estado, empresa y clase trabajadora. El modelo se sustenta en reconocimiento de que ningún actor puede resolver unilateralmente esta problemática. Por tanto:

Responsabilidades del Estado: Legislación clara y progresiva que establezca las condiciones mínimas de las que deben gozar las y los trabajadores, asegurando que estos avancen con el tiempo mejorando la calidad de vida. Entre estas cuestiones se puede incluir la jornada adecuada, saludable y productiva; la desconexión digital; el derecho al descanso; los sistemas de cuidado; la inspectoría laboral robusta; el acceso a mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales ágiles y accesibles; y políticas públicas de empleo transversales.

Responsabilidades empresariales: Como agentes prioritarios, deben acatar las normas jurídicas con debida diligencia en materia de derechos humanos. Al respecto se proponen:

1)Reconfigurar valores, misiones y objetivos. La empresa debe explicitar que en su operación se prioriza la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras por encima de la productividad económica.

2)Identificación de riesgos. Realizar una evaluación inicial de las tendencias y las prácticas de trabajo dentro de una empresa como diagnóstico de las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de salud, educación, vida familiar y vida personal a través de comunicaciones directas con las y los trabajadores. Esa información se debe clasificar de manera diferenciada para atender necesidades particulares.

3)Participación de grupos afectados. A través de grupos focales y de participación directa, los distintos niveles y departamentos de la empresa deben ser incluidos en el diseño de las estrategias internas de mejora empresarial.

4)Diseño de política integral. Con la información de riesgos y la participación de las personas trabajadoras, se debe diseñar la política interna atendiendo las necesidades planteadas y los estándares nacionales e internacionales mínimos.

5)Transparencia y métricas. Dentro del programa de política, se deben incluir mecanismos de control democrático en el que las personas trabajadoras puedan fiscalizar el actuar de las y los responsables de ejecutar determinadas tareas.

6)Mecanismos de queja. Establecer un sistema que permita las denuncias confidenciales de violaciones a derechos humanos, con un departamento independiente y autónomo encargado de realizar las investigaciones correspondientes a fin de determinar la procedencia de una reparación.

7)Apertura a auditorías y certificaciones externas. Una buena práctica institucional implica que agentes ajenos a la empresa

verifiquen y validen los resultados implementados por la política interna. La certificación como empresa responsable o comprometida es deseable.

8)Procesos de mejora continua. La política y los indicadores deben ser revisados de manera anual para realizar los ajustes necesarios para seguir garantizando la conciliación laboral con la vida personal.

Derechos y responsabilidades de trabajadores: Las y los trabajadores deben tener reconocido el derecho a exigir el cumplimiento y respeto de sus derechos humanos, así como la responsabilidad de participar activamente en el diseño de las estrategias. No solo es una cuestión de exigencia, sino de representación y participación a través de los medios jurídicos y colectivos previstos en las normas aplicables.

VI. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado en este trabajo permite afirmar que la participación empresarial en la garantía de los derechos humanos constituye un elemento central para la construcción de entornos laborales dignos y socialmente sostenibles. Las empresas contemporáneas no operan de manera libre y aislada, sino como parte de toda una estructura que proyecta sus efectos sobre el bienestar colectivo.

En ese sentido, la conciliación entre la vida laboral y personal emerge como un indicador clave de la calidad democrática del trabajo. Cuando las empresas organizan sus procesos productivos sin considerar los límites humanos, entonces se pueden generar riesgos o daños profundamente sensibles. Por ello, la implicación empresarial no debe ser reactiva, sino propositiva.

Durante este estudio se enfatizó que ninguna solución será efectiva si se construye de manera unilateral. La concilia-

ción requiere necesariamente un enfoque tripartito de la empresa, el Estado y la clase trabajadora para asumir compromisos según sus posibilidades. El Estado será el encargado de establecer un marco jurídico completo, técnico y exigible; la empresa, implementará esos estándares con políticas internas, coherentes, medibles, transparentes y participativas; las y los trabajadores participarán y representarán la voz y las necesidades de sus integrantes en el diseño y evaluación de dichas políticas.

Sin el trabajo conjunto, las soluciones estarán fragmentadas o incompletas; su implementación será defectuosa. Frente a ello, solo una construcción colectiva de alternativas y estrategias permitirá redistribuir las responsabilidades y generar condiciones estructurales más equitativas.

Desde una perspectiva crítica, también se buscó evidenciar la tensión persistente entre los discursos empresariales sobre flexibilidad y bienestar con las experiencias concretas de precarización y sobrecarga laboral. La retórica de autonomía y libertad, sin un marco jurídico sólido, puede convertirse en un mecanismo de intensificación del trabajo, del traslado de los riesgos o incluso de la invisibilización de los costos humanos durante la producción de bienes y servicios.

En definitiva, asumir la conciliación entre la vida laboral y la personal como una cuestión de derechos humanos exige desplazar el eje del debate desde la mera eficiencia productiva hacia la centralidad de la persona. Este giro no es menor, pues implica reconocer que el trabajo solo es compatible con la dignidad humana cuando permite el desarrollo integral de quienes lo realizan y no cuando absorbe, fragmenta o subordina su vida fuera del espacio laboral.

Desde esta perspectiva, avanzar hacia una conciliación efectiva no responde únicamente a una aspiración abstracta de justicia social, sino a una condición de viabilidad institucional. Las empresas que

desconocen de manera sistemática los impactos de su operación en la vida personal de las personas trabajadoras se exponen a conflictos laborales, deterioro organizacional y pérdida de legitimidad; por el contrario, aquellas que incorporan la dignidad humana como parámetro rector abren la posibilidad de construir modelos laborales socialmente responsables, compatibles con sociedades más justas y democráticas.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, María Luisa (2025): "Los buzos Miskitos vs. Honduras: Estado, empresas y derechos humanos" en Realidad y reflexión, año 25, núm. 61, 206-228.

Álvarez Cuesta, Henar (2020): "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia" en Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales, núm. 43, 175-201.

Ballester Pastor, María Amparo (2012): "La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria" en Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales, núm. 25, 53-77.

Cuervo Díaz, Diana Elizabeth y Cuervo Díaz, Nidia (2022): "El rol que desempeñan las empresas: retos y oportunidades en materia de derechos humanos" en Vniversitas, vol. 71, 1-14.

Díaz Chacón, María Alejandra (2025): "Derechos laborales mínimos del trabajador digital desde la óptica de trabajo decente de la OIT en Colombia. Vínculo entre Uber y el conductor: ¿laboral o comercial?" en Estudios Socio-Jurídicos, vol. 27, núm. 1, 1-36.

Durán Beltrán et al. (2024): "Diseño de un Programa Preventivo Empleando la NOM-037-STPS-2023 para una Muestra de Teletrabajadores Mexicanos" en Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, vol. 8, núm. 1, 3990-4014.

Esteve Moltó, José Elías (2011): "Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?" en *Anuario español de derecho internacional*, 317-351.

López Rodríguez, Josune (2025): "El teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿una medida efectiva para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad?" en *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, núm. 66, 135-174.

Méndez Rengel, Mario Andrés y Mero Vera, Bruce Allan (2024): "Importancia de la salud mental en el desempeño profesional de los enfermeros" en *Revista Científica Consultina*, vol. 2, núm. 2, 1-13.

Ocampo Domínguez, Diana Nicole (2024): "Desigualdad de género al otorgar las licencias de paternidad en las Fuerzas Armadas de México" en *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 8, núm. 1, 10773-10784.

Orcotorio Figueroa, Rodrigo Walter (2023): "Institucionalidad, legalidad e inversión petrolera: la consulta previa del lote 192 y la debida diligencia en materia de derechos humanos" en *Amazonía Peruana*, vol. XVIII, núm. 36, 31-69.

Pérez Alonso, Eduardo (2024): "Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México" en *Revista Latinoamericana de Derecho social*, núm. 39, 225-265.

Robles-Medina, Rosa (2023): "El estrés laboral y el teletrabajo en México con la pandemia" en *Estudios de Derecho*, vol. 80, núm. 176, 39-54.

Saldaña Orozco, Claudia et al. (2024): "The effect of psychosocial factors at work on stress and well-being of workers in Mexican restaurants and bars" en *Journal of Management*, vol. 40, núm. 80, 1-12.

Vivas-Tesón, Inmaculada (2013): "La implementación de los Principios Rectores ONU sobre empresas y derechos humanos en España" en *Direito Sanitário Internacional*, vol. 2, núm. 2, 870-880.

Corró Tormo, Ángela y García Ruiz, Pablo (2013): "Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional" en *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 10, 109-129.

Moreno Villa, Thaiz Anabel et al. (2024): "Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024" en *Reincisol*, vol. 6, núm. 3, 1260-1282.

Abril Morales, Paco et al. (2020): "Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres" en *Política y Sociedad*, vol. 57, núm. 2, 499-512.

Teixeira-Silva, Kamilla y Saitua-Iribar, Ainhoa (2020): "Nueva normativa de divulgación de información no financiera para grandes empresas. Análisis de casos sobre políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar" en *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, núm. 43, 95-119.

EL TRABAJO FORZOSO COMO VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

KARLA PALOMA CORPUS DUARTE

COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE COAHUILA

Sumario: I.Introducción. II. Causas y factores de vulnerabilidad del trabajo forzoso. III. Dimensión global del trabajo forzoso. IV. Medidas de prevención, protección y acceso a la justicia. V.Reflexiones finales. VI. Referencias bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo forzoso es un delito y una violación grave de los derechos humanos, que coacciona a las personas para que trabajen en condiciones degradantes, denegando la dignidad humana básica a sus víctimas. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.13).

En 2025, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que alrededor de 28 millones de personas en todo el mundo se encontraban en situación de trabajo forzoso en 2022. Las víctimas rara vez pueden buscar ayuda por diversas razones, pueden verse obstaculizadas por las barreras lingüísticas o pueden verse físicamente incapaces de salir del lugar para buscar ayuda si sus movimientos están restringidos o vigilados por su empleador. (U.S. Department of Homeland Security, 2010).

El Convenio núm. 105 de la OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso, en su artículo 1 prohíbe a los Estados Miembros que recurran a cualquier forma de trabajo obligatorio en cinco circunstancias concretas:

- a) como medio de coerción política o como castigo por expresar opiniones políticas;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- c) como medida de disciplina en el trabajo:

d) como castigo por haber participado en huelgas;

e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

El trabajo forzoso, no se limita a los países en desarrollo, sino que afecta a todas las regiones y países del mundo. Su prevalencia es mayor en Asia y el Pacífico, donde 4 de cada 1.000 personas están en situación de trabajo forzoso, seguida de Europa y Asia Central (3,6 de cada 1.000), África (2,8 de cada 1.000), los Estados Árabes (2,2 de cada 1.000) y las Américas (1,3 de cada 1.000). (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.13).

La gran mayoría de las personas sometidas a trabajo forzoso son explotadas en el sector privado (20,8 millones); 4,8 millones de ellas están sometidas a explotación sexual forzosa y 16 millones se encuentran en otros sectores (la construcción, la agricultura, el trabajo doméstico, los servicios). (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.18).

Otros sectores representan porcentajes menores, pero aun así suponen cientos de miles de personas (trabajos en minas y canteras, trabajos forzados a bordo de buques pesqueros, mendicidad en la calle y actividades ilícitas). (Alliance 8.7, s.f.)

Las víctimas se exponen a grandes riesgos para su salud física y mental, en particular enfermedades de transmisión sexual, depresión, ansiedad, temor, traumas y altos

niveles de trastornos causados por el estrés postraumático. Es particularmente perjudicial para los niños, al tener un gran impacto en su desarrollo físico y psicológico.

El trabajo forzoso se define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. (Artículo 2 del Convenio Número 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso, 1930).

Existen cuatro elementos jurídicos respecto al trabajo forzoso:

1. Trabajo o servicio: hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal. (OIT, 2024). Así mismo abarca actividades que pueden considerarse ilícitas en ciertos países, como la mendicidad o la prostitución. El trabajo forzoso puede darse en el sector tanto público como privado. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.20).

2. Un individuo: se refiere a todos los seres humanos, adultos y niños, nacionales y no nacionales. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.20). Los pueblos indígenas, los migrantes y refugiados, las mujeres y los jóvenes son poblaciones especialmente vulnerables al trabajo forzoso. (U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, s.f.)

3. Amenaza de una pena cualquiera: abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para imponer un trabajo a una persona en contra de su voluntad, ya sea mediante el uso de la fuerza, la violencia física, sexual y psicológica contra el trabajador o sus familiares, represalias, intimidación, fraude, engaños, coerción, pena de prisión y otra restricción del movimiento, sanciones económicas, retención del salario o de otras prestaciones prometidas, retención de

documentos, tales como los documentos de identidad y los permisos de residencia, denuncia a las autoridades (como la policía o las autoridades migratorias) y deportación, despido del empleo actual, privación de comida, cobijo u otras necesidades. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.20 y 21).

4. Involuntariedad: se refiere al consentimiento libre e informado de los trabajadores para entablar una relación de trabajo y para ser libres de retirar su consentimiento en cualquier momento. (OIT, 2024).

El trabajo forzoso puede comenzar durante el proceso de reclutamiento para obligar al trabajador a aceptar el trabajo, engañarlo para que acepte un trabajo explotador o crear una situación de servidumbre por deudas mediante el cobro de comisiones de reclutamiento prácticamente imposibles de reembolsar. Una vez que la persona trabaja, el empleador también puede obligarla, defraudarla o coaccionarla para que realice un trabajo no acordado en el momento del reclutamiento.

Existen algunas excepciones a la definición de trabajo forzoso, de acuerdo al artículo 2, párrafo 2, del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT:

1. Servicio militar obligatorio.
2. Obligaciones cívicas normales.
3. Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones).
4. Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).
5. Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).

II. CAUSAS Y FACTORES DE VULNERABILIDAD DEL TRABAJO FORZOSO

Las víctimas pueden ser de cualquier edad, raza, religión, sexo o nacionalidad, también pueden pertenecer a cualquier grupo socioeconómico. Sin embargo, ciertos factores de riesgo pueden hacer que ciertas personas sean más vulnerables al trabajo forzado que otras. Estos incluyen: (U.S. Department of Homeland Security, 2010).

1. Estatus migratorio inestable.
2. Barreras del idioma.
3. Pobreza y falta de necesidades básicas como alimentación, vivienda y seguridad.
4. Los efectos psicológicos de un trauma reciente o pasado.
5. Falta de sistemas de apoyo social como amigos, familia y comunidad.
6. Discapacidades físicas o del desarrollo.

El riesgo aumenta aún más en la cadena de suministro, en especial cuando las empresas se abastecen en países con un elevado nivel de desigualdad, una economía informal potente, corrupción, falta de protección jurídica, escasa aplicación de la ley y en los que es práctica común recurrir a agencias de contratación y proveedores de mano de obra que no están registrados o están sujetos a una regulación deficiente.

Por lo que el trabajo forzoso está vinculado con la injusticia social y la corrupción generalizada, algunas veces con la complicidad gubernamental o empresarial, y la debilidad del Estado de derecho permiten la existencia de prácticas abusivas en la fase de contratación y en los lugares de trabajo, y que éstas queden impunes. Como consecuencia, en muchos países es difícil que las personas sometidas a trabajo forzoso hagan valer sus derechos, tengan acceso a la justicia y reciban una indemnización adecuada por los perjuicios materiales y morales sufridos. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág.42 y 43).

La falta de gobernanza eficaz, en particular de leyes y políticas integrales para prevenir y perseguir el trabajo forzoso, a menudo

está vinculada con un diálogo social débil y la falta de concientización sobre los derechos humanos y laborales; en algunos países y sectores, los trabajadores se enfrentan a restricciones de sus derechos a sindicarse y a negociar colectivamente. Cuando los trabajadores no pueden ejercer una voz colectiva, defender sus intereses o influir de manera positiva en las condiciones de su vida laboral, son más vulnerables a los abusos y a la explotación, en particular el trabajo forzoso. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág. 43).

La desigualdad de género también hace a las mujeres más vulnerables al trabajo forzoso. A pesar de los considerables progresos realizados, las mujeres siguen en situación de desventaja en lo que respecta al acceso a la educación, lo que afecta a la índole y calidad de su participación en el mercado de trabajo. (Manual para parlamentarios N° 30, OIT, 2019, pág. 45 y 46).

De igual manera como resultado de la pandemia de COVID-19, los riesgos en relación con el trabajo forzoso aumentaron, dado que millones de trabajadores y trabajadoras se quedaron sin ingresos debido a la pandemia, y no tenían ahorros ni protección social a los que recurrir, tal situación eleva el número de trabajadores/as vulnerables a la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso. (United Nations Global Compact, 2021).

En conjunto, las causas y factores de vulnerabilidad del trabajo forzoso evidencian que esta práctica no surge de manera aislada, sino que es el resultado de la interacción entre condiciones estructurales de desigualdad, debilidad institucional, falta de protección jurídica y contextos socioeconómicos adversos.

III. DIMENSIÓN GLOBAL DEL TRABAJO FORZOSO

En marzo de 2021, cincuenta países mostraron su compromiso con la erradicación de las formas modernas de esclavitud mediante la ratificación del Protocolo de la OIT sobre el trabajo forzoso. Las ratificaciones han alcanzado un objetivo inicial fijado por la campaña 50 for freedom, liderada por la OIT, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), que insta a los Gobiernos a adoptar medidas para hacer frente al trabajo forzoso.

De acuerdo al Objetivo 8.7 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, la meta para cualquier estado, en relación con el trabajo forzoso debe de ser la siguiente:

“Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”.

Entre los instrumentos fundamentales de la OIT relativos al trabajo forzoso, se encuentra los dos convenios fundamentales de la OIT sobre el tema: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (C029), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (C105); figuran entre los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados, los principios plasmados en estos Convenios han sido universalmente aceptados y apoyados, y se han convertido en una parte inalienable de los derechos humanos esenciales.

Dentro de estos instrumentos, también se encuentran el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso

(medidas complementarias), 2014. (núm. 203).

a) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29): prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y prevé excepciones en determinadas circunstancias limitadas. También exige que el trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales, y que las sanciones pertinentes impuestas por la ley sean adecuadas y se apliquen estrictamente.

b) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105): este convenio fundamental prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas, y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

c) El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930: es un instrumento vinculante que exige que los Estados Miembros adopten medidas eficaces en materia de prevención, protección y acceso a la justicia, incluida la indemnización. También exige intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas.

d) La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203): es un instrumento no vinculante que proporciona orientación adicional sobre cómo aplicar el Protocolo relativo al trabajo forzoso.

Estos instrumentos, entre otros, sustentan la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la OIT en 1998.

VI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA

Los órganos de control de la OIT han considerado que los Estados no sólo deben tipificar como delito el trabajo forzoso y emprender acciones judiciales contra el mismo, sino también adoptar medidas eficaces a fin de prevenir el trabajo forzoso y de proporcionar a las víctimas protección adecuada y acceso a la justicia, incluida reparación.

Las medidas que se han de adoptar se fundamentan en los estándares internacionales desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, en particular en la Recomendación núm. 203 y deberán incluir acciones dirigidas a abordar las causas estructurales y los factores que incrementan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Medida 1: Ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso y otros instrumentos pertinentes.

Cuando un país ratifica un tratado internacional, esto significa que se compromete a lograr sus objetivos y que está preparado para someter sus políticas y su legislación al examen de órganos internacionales a fin de asegurar el cumplimiento (OIT, 2019b). No solo compromete al gobierno en sus funciones en el momento de la ratificación, sino también a futuros gobiernos.

En 2014, el Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), y la Recomendación sobre el Trabajo Forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), fueron adoptados de forma abrumadora por los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT,

proporcionando a todos los actores una estrategia integral y un conjunto de herramientas para encarar el reto de la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas.

Medida 2: Prevención.

De acuerdo a la Recomendación 203 de la OIT, sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso, los Miembros deberían adoptar medidas de prevención que incluyan:

- a) el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- b) la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores.
- c) programas de lucha contra la discriminación, la cual aumenta la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso u obligatorio;
- d) el examen de las causas generadoras de vulnerabilidad de los trabajadores frente al trabajo forzoso u obligatorio.
- e) campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, para informarles, entre otras cosas, sobre la manera de protegerse de las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sobre sus derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan.

Medida 3: Adoptar legislación sobre el trabajo forzoso y fortalecerla.

En relación con la Recomendación 203 de la OIT, los Miembros deberían adoptar medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:

1. Eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;
2. Exigir contratos transparentes que especifiquen claramente las condiciones de trabajo;
3. Establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;
4. Imponer sanciones adecuadas, y
5. Reglamentar o certificar estos servicios.

Se deberán adoptar las medidas de protección más eficaces para responder a las necesidades de todas las víctimas por lo que se refiere tanto a la asistencia inmediata como a su recuperación y readaptación a largo plazo, tales como:

1. Esfuerzos razonables para proteger la seguridad de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como de los miembros de su familia y de los testigos.
2. Alojamiento adecuado y apropiado;
3. Atención de salud, con inclusión de asistencia médica y psicológica, así como el suministro de medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual.
4. Asistencia social y económica, con inclusión de acceso a oportunidades de educación y formación y acceso a trabajo decente.

Así mismo también se deberían implementar medidas para velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio tengan acceso a la justicia y a otras acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización por daños personales y materiales.

Medida 4: Elaborar una política y un plan de acción nacionales integrales basados en la celebración de consultas y la coordinación.

El Protocolo 2014 relativo al trabajo forzoso promueve esta coherencia de política al exigir, en virtud del artículo 1, 2), que señala que los Estados Miembros deben formular una política y un plan de acción nacionales a fin de suprimir el trabajo forzoso.

Así mismo la la Recomendación 203 de la OIT, señala que los miembros deberán establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:

- a) políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
- b) autoridades competentes tales como los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales competentes en materia de trabajo forzoso u obligatorio para asegurar la elaboración, la coordinación, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y planes de acción nacionales.

VII. REFLEXIONES FINALES

El trabajo forzoso constituye una de las violaciones más graves a los derechos humanos al atentar directamente contra la dignidad, la libertad, y la integridad física y psicológica de las personas. Este fenómeno no se limita a contextos aislados ni a países en desarrollo, sino que persiste a nivel global y afecta a millones de personas en diversos sectores económicos.

En el ámbito empresarial, la prevención, protección y acceso a la justicia frente al trabajo forzoso adquieren una relevancia particular, dado el papel que desempeñan las empresas en las cadenas de suministro y

en la generación de condiciones de trabajo dignas, conforme a los estándares internacionales en materia de derechos humanos y laborales.

Si bien el marco normativo internacional, especialmente los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, establecen obligaciones claras para los Estados en materia de prevención, sanción y erradicación del trabajo forzoso, resulta indispensable reconocer la responsabilidad de las empresas en la identificación, prevención y mitigación de riesgos de explotación laboral dentro de sus operaciones y relaciones comerciales.

La erradicación del trabajo forzoso en el ámbito empresarial exige la adopción de políticas internas de derechos humanos y mecanismos de debida diligencia. Así mismo la cooperación entre Estados, empresas y sociedad civil resulta fundamental para garantizar el acceso a la justicia y la reparación integral a las víctimas.

En definitiva, solo a través de un enfoque integral que combine la acción estatal con una responsabilidad empresarial activa y comprometida será posible avanzar hacia la eliminación del trabajo forzoso y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Agenda 2030, México, Objetivos de Desarrollo Sostenible: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, Disponible en: <https://agenda2030.mx/ODSGoalSelected.html?ti=T&cveArb=ODS0080&goal=0&lang=es#/ind>, Consultado el 30 de diciembre del 2025.

Alliance 8.7, Trabajo forzoso, Disponible en: <https://www.alliance87.org/es/el-reto/trabajo-forzoso>, Consultado el 23 de diciembre del 2025.

Conferencia Internacional del Trabajo, Recomendación 203: sobre las medidas complementarias para la suspensión efectiva del trabajo forzoso, Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_p5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_249742.pdf, Consultado el 30 de diciembre del 2025.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), C029 - Convención sobre el Trabajo Forzado, 1930 (No. 29), Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029, Consultado el 23 de diciembre del 2025

Organización de las Naciones Unidas, Convenio sobre el trabajo forzoso, Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/forced-labour-convention-1930-no-29>, Consultado el 23 de diciembre del 2025.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Disponible en [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/NORMES CEACR Convention No105_rgb_SP.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/NORMES_CEACR_Convention_No105_rgb_SP.pdf), Consultado el 23 de diciembre del 2025.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2024): ¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?, Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>, Consultado el 23 de diciembre del 2025.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Unión Parlamentaria (2019): Eliminar el trabajo forzoso, Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_724130.pdf, Consultado el 02 de enero del 2026.

United Nations Global Compact, (2021): Trabajo forzoso, Plataforma de empresas y derechos humanos, Disponible en: <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/trabajo-forzoso/?lang=es>, Consultado el 30 de diciembre del 2025.

U.S. Department of Homeland Security, (2010): Forced labor, Blue campaign, Disponible en: <https://www.dhs.gov/blue-campaign/forced-labor>, Consultado el 23 de diciembre del 2025.

U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, Forced labour brochure, Disponible en: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/G7a-%20Brochure%20Forced%20Labour.pdf>, Consultado el 23 de diciembre del 2025.

COMENTARIO ●

DE RECOMENDACIÓN CDHEC

LA RECOMENDACIÓN 006/2020: EMPRESAS, GOBIERNO Y DERECHOS HUMANOS DESDE LO LOCAL.

CARLOS EULALIO ZAMORA VALADEZ

ACADEMIA INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Sumario: I. Introducción. II. Antecedentes del caso. III. Impacto en México. IV. Retos. V. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre la actividad empresarial y el respeto a los derechos humanos ha sido objeto de creciente atención por parte de los organismos públicos de derechos humanos, en particular cuando la operación de las empresas incide de manera directa en los derechos de las personas y comunidades. En este contexto, las comisiones estatales de derechos humanos desempeñan un papel relevante, al analizar no solo las conductas empresariales, sino también las acciones u omisiones de las autoridades encargadas de prevenir, regular y supervisar esas actividades.

A partir de estándares, tanto nacionales como regionales e internacionales, las comisiones de derechos humanos cumplen un rol significativo en el análisis del alcance de las responsabilidades estatales frente a la actividad empresarial para la protección de los derechos humanos de la población. De forma particular, la Recomendación 006/2020, de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila es un claro ejemplo de la incorporación de estándares de derechos humanos en la evaluación de actividades empresariales y responsabilidades estatales para la prevención de violaciones a derechos humanos y, en su caso, la reparación del daño y la implementación de garantías de no repetición.

II. RESUMEN DEL CASO

La recomendación 006/2020 se emitió con base en una queja interpuesta por personas cuyas viviendas se ubican en una colonia de la ciudad de Ramos Arizpe, donde se realizaron diversas actuaciones por parte del Ayuntamiento de tal lugar que las partes quejas consideraron violatorias a sus derechos humanos, consistentes en la instalación de naves industriales, tales como una torre de enfriamiento.

Para sustentar los hechos cometidos por las instancias señaladas como responsables y la falta de actuación de estas, las personas quejas presentaron, en primer lugar, distintos oficios que dirigieron a autoridades como el Cabildo del Ayuntamiento de Ramos Arizpe y el Presidente Municipal de dicha ciudad y, por otro lado, invocaron la normatividad que a su consideración era incumplida por tales autoridades. [1]

Tanto en su escrito de queja, como en sus manifestaciones recabadas dentro de las actas circunstanciadas por la Primera Visitaduría Regional de la Comisión de los

[1] La normatividad mencionada por las personas vecinas en sus escritos de queja consiste, principalmente, en la Ley de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza (Cdhec) con residencia en Saltillo, las partes afectadas fueron claras en establecer los actos específicos realizados por el municipio de Ramos Arizpe que les produjeron perjuicios. Principalmente, sus escritos y manifestaciones coinciden en que la operación de varias empresas en la colonia donde residen provocaba consecuencias como ruido excesivo, una obstrucción de paso debido a los tráilers utilizados por las fábricas y un mal uso del suelo con base en la legislación correspondiente, situación corroborada por un acta circunstanciada elaborada por la Primera Visitaduría Regional.

En el mismo sentido, dentro de la recomendación 006/2020 de la Cdhec se precisan adecuadamente y de manera clara los hechos incluidos en las quejas, así como el contenido de las declaraciones, rendidas por las personas vecinas, en el apartado de evidencias de la resolución. [2] De forma concreta, con la lectura de la resolución se pueden rescatar los siguientes actos violatorios a los derechos humanos:

1. Construcción e instalación indebida de empresas en las colonias de las personas quejas, que provoca un ruido considerable y una dificultad para transitar por los camiones de carga que se utilizan.

2. Un procedimiento de cambio de uso de suelo llevado a cabo irregularmente, sin seguir los requisitos establecidos por la Ley de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano del Estado de Coahuila de Zaragoza.

3. Una falta de respuesta, o respuesta tardía, por parte de autoridades como el Alcalde del Municipio de Ramos, el Director de Desarrollo Urbano, y el Cabildo del Municipio a los oficios presentados por las personas vecinas donde hacen saber sus inquietudes e inconformidades.

II. DERECHOS AFECTADOS Y AUTORIDADES RESPONSABLES

Con base en la lectura de la recomendación, se plantea de forma clara por la Cdhec cuál es la autoridad responsable: el Ayuntamiento de Ramos Arizpe, Coahuila. En cuanto a la categorización de los hechos que llevó a cabo la autoridad, estos se encuadraron en los conceptos de Violación al Derecho de Legalidad y a la Seguridad Jurídica. [3]

A continuación se mencionan las modalidades de violaciones a derechos humanos que, luego de la investigación realizada por la Cdhec, se determinó fueron actualizadas por el Ayuntamiento de Ramos Arizpe, Coahuila en contra de las personas vecinas que iniciaron este procedimiento.

- a. Ejercicio indebido de la función pública.
- b. Negativa al derecho de petición.

De acuerdo con la resolución de la Cdhec, la primera de estas modalidades se actualiza por el hecho de que, en su informe pormenorizado, el Ayuntamiento de Ramos Arizpe hizo constar que efectuó el procedimiento para autorizar los cambios de uso de suelo de la colonia en la que residían las personas quejas, con la finalidad de construir diversas obras industriales. No obstante, como se apreció por el organismo protector de derechos humanos, el proceso se hizo sin apegarse a la ley. La Cdhec precisa que el requisito no cumplido por la

[2] De manera específica, en el apartado de evidencias de la Recomendación, se sintetiza el contenido de las actas circunstanciadas correspondientes a cinco de las siete personas quejas.

[3] En la Recomendación se fundamenta la responsabilidad de la autoridad con lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que está dentro del Capítulo correspondiente a las faltas administrativas no graves de los servidores públicos.

autoridad responsable es el de haber tramitado la publicación, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, del acta de cabildo correspondiente en la temporalidad prevista por el artículo 74 de la Ley de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano del Estado de Coahuila de Zaragoza.[4]

Asimismo, se concluye por la Cdhec, no se contaba con los requisitos necesarios para autorizar la construcción de empresas en la colonia de las personas quejasas, cuyo funcionamiento produjo consecuencias como ruido considerable a diversas horas del día, y la dificultad de transitar por las calles del fraccionamiento debido al tamaño de los camiones de carga utilizados.

Para fundamentar que se actualiza la modalidad de la Negativa al derecho de petición, el organismo protector de derechos humanos hizo notar la falta de un pronunciamiento escrito por parte de la Presidencia Municipal de Ramos Arizpe ante las peticiones presentadas por las partes quejasas. También se especifica por la Cdhec que, si bien el Director de Desarrollo Urbano y Catastro del Municipio de Ramos Arizpe manifestó haber dado contestación a oficios de las personas vecinas del fraccionamiento, esta respuesta no se realizó en un término razonable, y solo se emitió cuando ya había iniciado el procedimiento ante el organismo protector de derechos humanos.

III. PUNTOS RECOMENDATORIOS

La Cdhec señala, de forma clara, que la autoridad responsable en este procedimiento es el personal del Ayuntamiento de Ramos Arizpe, Coahuila, por lo que se dirigen algunos puntos recomendatorios al Presidente Municipal de dicho lugar. Además de un procedimiento administrativo, en contra de la autoridad responsable, por la omisión de dar contestación a las personas quejasas y por

no cumplir con el requisito de publicar en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado las actas de cabildo que autorizaron el cambio de uso de suelo, [5] se recomienda lo siguiente:

1. Dejar sin efecto las actas de cabildo que autorizan el cambio de uso de suelo.
2. Restituir el uso de suelo que tenían originalmente los predios.

IV. COMENTARIOS FINALES

Una vez analizada la recomendación 006/2020, se considera que la Cdhec examinó adecuadamente la totalidad de los documentos que le hicieron llegar tanto las personas quejasas como la autoridad señalada como responsable. Si bien, el Ayuntamiento de Ramos Arizpe manifestó haber atendido los oficios de las personas quejasas que requerían contestación, se hizo notar que un conjunto de escritos recibidos por la autoridad –que contaban con sello y firma de la misma– no cuentan con pronunciamiento alguno del Ayuntamiento. En tal sentido, el organismo protector de derechos humanos fundamenta correctamente el deber que tenía la autoridad de pronunciarse, incluso sobre los oficios que a su consideración no requerían respuesta, mediante un acuerdo escrito conforme al artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Finalmente, se encarga de atender y resolver el fondo de las peticiones que plan-

[4] De acuerdo con la Cdhec, existen otras actas de cabildo a que hace referencia la autoridad responsable, respecto a las cuales no se presentó prueba alguna por el Ayuntamiento de Ramos Arizpe de su publicación en el Periódico Oficial.

[5] En vista de que uno de los puntos recomendatorios instruye a la autoridad responsable cumplir con el requisito de publicar en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado las actas de cabildo, cabe cuestionar si este trámite es procedente en el momento de la resolución de la Cdhec por haberse dejado sin efecto tales actas.

tean las partes quejas: la restitución del uso de suelo que originalmente se tenía. En tal sentido, esta recomendación nos permite recordar que la construcción y expansión de empresas en las ciudades no puede entenderse únicamente como un motor de crecimiento económico o de desarrollo urbano, sino como un proceso con implicaciones sociales y jurídicas, pues como lo advierte la Comisión Interamericana de Derechos Humanos[6], las actividades empresariales pueden generar impactos positivos y negativos en el goce efectivo de los derechos humanos, particularmente cuando se desarrollan en contextos urbanos marcados por desigualdades estructurales.

Por lo tanto, la planeación urbana y la autorización de proyectos empresariales deben considerar de manera prioritaria los efectos sobre los derechos como la vivienda adecuada, el medio ambiente sano, la salud, el acceso al agua y la participación de las comunidades afectadas. Además, integrar un enfoque de derechos humanos en el desarrollo urbano y empresarial no es una opción voluntaria, sino una obligación derivada de los compromisos constitucionales e internacionales del Estado, así como de responsabilidad social y jurídica de las empresas. Por ejemplo, la ONU[7] ha sostenido que las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

En ese contexto, solo mediante una articulación efectiva entre planeación urbana, actividad empresarial y respeto a los derechos humanos será posible construir ciudades inclusivas, sostenibles y socialmente justas, en donde el desarrollo económico no se produzca a costa de la dignidad y los derechos de la población.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019): Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf> [Consultada el 8 enero 2026].

Organización de las Naciones Unidas (2011): Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf [Consultado el 8 enero 2026].

[6] En su Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, elaborado por la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales, en el 2019.

[7] En los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, publicado en el año 2011.

RECOMENDACIÓN CINEMATOGRÁFICA

Erin Brokovich

STEVEN SODERBERGH



Productor cinematográfico, guionista, director de fotografía, editor y director de cine estadounidense. Ganó el Premio Óscar al mejor director en 2000 por la película Traffic.

Es una película dirigida por Steven Soderbergh y basada en hechos reales, Erin Brockovich es una historia que, desde el drama legal, realiza una denuncia sobre los impactos que puede tener la actividad empresarial cuando se desarrolla sin responsabilidad social y con total falta de respeto hacia los derechos humanos. El file relata el caso de contaminación del agua en la comunidad de Hinkley, California, provocado por la empresa Pacific Gas and Electric Company (PG&E), cuyas prácticas negligentes provocaron afectaciones graves y sostenidas en la salud, la vida y el bienestar de las personas que habitaban cerca a esta planta.

La historia sigue a Erin Brockovich, una mujer común, sin formación como abogada que, al involucrarse en un caso considerado menor, descubre una red de encubrimiento corporativo que ocultó durante años los efectos del cromo derramado en el agua subterránea. La película muestra como las decisiones empresariales que son tomadas desde el ahorro de capital y la rentabilidad pueden impactar directamente en vulneraciones a derechos humanos, como lo son el derecho a la salud, a un medio ambiente sano y al acceso a información veraz.

Esta película no muestra el impacto ambiental como un acto independiente y aislado, sino que lo muestra como una

consecuencia directa de la falta de control, debida diligencia y normalización de los daños en comunidades, cuando los impactos no son tan visibles. Se muestran las consecuencias en enfermedades, muertes y demás pérdidas que sufren las personas de la comunidad cercana a la planta, no como un accidente sino como una consecuencia de las acciones ejercidas por la empresa Pacific Gas, consideradas como turbias y, que atentan, en contra de la dignidad humana.

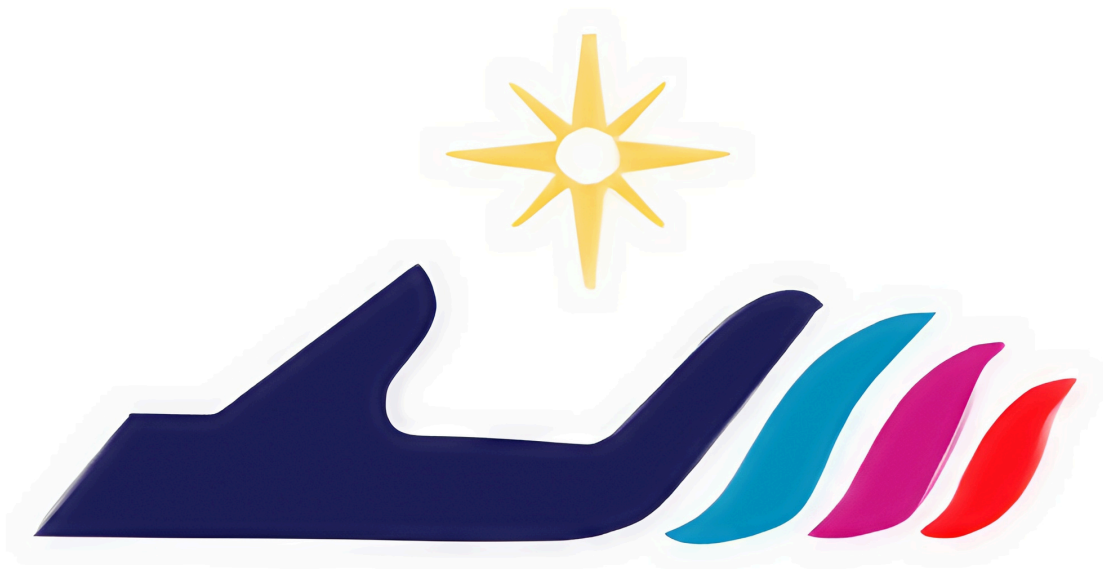
Dentro de esta recomendación, uno de los puntos más importantes a destacar, es la forma en que la película deja un poco de lado el conflicto legal para enfocarse directamente en las personas afectadas por esas acciones. Nos permite ver como los cuerpos se fueron enfermando, como los proyectos de vida se interrumpieron y como las comunidades se fueron fracturando. Mostrando así, como las empresas más allá de dar o quitar empleos, tienen un impacto cotidiano en las comunidades que, muchas veces decidimos ignorar, pero que es lo suficientemente importante para alterar las condiciones de vida de un grupo poblacional entero, demostrando así la asimetría que existe entre las corporaciones y las comunidades.

Desde el enfoque de empresa y derechos humanos, esta historia permite comprender que las empresas no solo tienen obligaciones económicas o contractuales, sino también una responsabilidad clara de



Con una visión actual, es posible decir que Erin Brokovich, es una película que plantea

El filme no es un drama legal, es más bien un documento cinematográfico que busca impactar en las empresas, estados y sociedad en su conjunto. Y su vigencia se basa en recordarnos cuales son los impactos empresariales concretos que generan los actos y omisiones corporativas.



CDHEC